



RAPPORT
EVALUERING AV
FOREBYGGINGSTILTAK MOT
RADIKALISERING UNDER
STRAFFEGJENNOMFØRING

Utført av
Rambøll Management Consulting

På oppdrag for
Kriminalomsorgsdirektoratet

RAMBOLL

EVALUERING AV FOREBYGGINGSTILTAK MOT RADIKALISERING UNDER STRAFFEGJENNOMFØRING RAPPORT

Oppdragsnavn **Evaluering av forebyggingstiltak mot radikaliserings under straffegjennomføring, som skal legge til rette for tilbakeføring til samfunnet**

Mottaker **Kriminalomsorgsdirektoratet (KDI)**

Dokument type **Rapport**

Dato **21.12.2022**

Utført av **Rambøll Management Consulting**

Rambøll
Harbitzalléen 5
Postboks 427 Skøyen
0213 Oslo

T +47 22 51 80 00
<https://no.ramboll.com>

INNHOLDSFORTEGNELSE

1.	SAMMENDRAG	3
2.	INNLEDNING	7
2.1	OPPDRAGETS FORMÅL	7
2.2	BAKGRUNN	7
2.2.1	OM <i>HANDLINGSPLAN MOT RADIKALISERING OG VOLDELIG EKSTREMISME</i> (2014)	7
2.2.2	HVA ER RADIKALISERING OG EKSTREMISME? OM <i>BEGREPSFORSTÅELSE</i>	8
2.2.3	FORSTÅELSE AV RADIKALISERINGSPROSESSEN	9
2.2.4	SAMFUNNSSIKKERHET OG FOREBYGGING	10
2.2.5	FENGSEL SOM ARENA FOR RADIKALISERING	11
2.2.6	KRIMINALOMSORGENS ROLLE I FOREBYGGING AV RADIKALISERING OG VOLDELIG EKSTREMISME	11
3.	METODISK TILNÆRMING OG GJENNOMFØRING	15
3.1	FASE 1: ETABLERE KUNNSKAPSGRUNNLAG	16
3.2	FASE 2: KVANTITATIV DATAINNSAMLING	16
3.3	FASE 3: KVALITATIV DATAINNSAMLING	17
3.4	DATABEARBEIDING OG ANALYTISK TILNÆRMING	18
3.4.1	STATISTISK ANALYSE	18
3.4.2	KVALITATIV ANALYSE	19
4.	FENOMENKUNNSKAP	20
4.1	STATUS PÅ FENOMENKUNNSKAP I KRIMINALOMSORGEN	21
4.1.1	DYBDEINNSIKT OM FENOMENKUNNSKAP OG UTVIKLING OVER TID	23
4.1.2	FOKUS OG KUNNSKAP OM ULIKE TYPER RADIKALISERING OG EKSTREMISME	24
4.1.3	ANNEN RELEVANT KOMPETANSE	26
4.2	TEMATISK RELEVANS	27
4.2.1	VURDERING AV TEMATIKKENS RELEVANS	27
4.3	FAGRESSURSER OG KOMPETANSEHEVINGSTILTAK	32
4.3.1	KJENNSKAP TIL RETNINGSLINJER OG HÅNDBOKEN	32
4.3.2	ERFARING MED OPPLÆRING OG KURSTILBUD	37
4.3.3	KUNNSKAPSBEHOV	39
4.3.4	FORMAT OG ORGANISERING AV KOMPETANSEHEVINGSTILTAK	45
4.4	IDENTIFISERTE BARRIERER FOR GOD FENOMENKUNNSKAP	50
4.4.1	STRUKTURELLE BARRIERER	50
4.4.2	INSTITUSJONELLE BARRIERER	53
4.4.3	INDIVIDUELLE BARRIERER	56
5.	RADIKALISERINGSKONTAKTER OG RADIKALISERINGSKOORDINATORER	60
5.1	KJENNSKAP TIL ORDNINGEN	60
5.1.1	DYBDEKUNNSKAP OM KJENNSKAP TIL ORDNINGEN	62

5.2	RUTINER FOR ARBEID MED FOREBYGGING OG HÅNDBLÅNDING AV RADIKALISERING	63
5.2.1	ERFARINGER MED KARTLEGGING OG OBSERVASJON AV RADIKALISERING	63
5.2.2	BRUK AV KARTLEGGING- OG RAPPORTERINGSVERKTØY	64
5.2.3	«HELICOPTER VIEW»-KARTEGGING	66
5.2.4	UTARBEIDING AV TILTAK	67
5.2.5	BARRIERER FOR OG EKSEMPLER PÅ EGENINITIERT TILTAK/RUTINER	70
5.2.6	DIALOG OG SAMTALER MED INNSATTE OG DOMFELTE I KARTLEGGING OG TILTAK	72
5.3	VEILEDNING OG OPPFØLGING AV EN KONTAKT ELLER KOORDINATOR	73
5.3.1	BRUK AV VEILEDNINGSTJENESTE	73
5.3.2	VURDERING AV VEILEDNING	75
5.4	INTERNT SAMARBEID	77
5.4.1	INTERNT SAMARBEID OG INFORMASJONSUTVEKSLING	77
5.4.2	INTERNT SAMARBEID OG GJENNOMFØRING AV HANDLINGER/TILTAK	78
5.4.3	DYBDEINNSIKT OM INTERNT SAMARBEID	79
5.5	BEKYMRINGSMELDING OG VARSLING	81
5.5.1	KJENNSKAP TIL BEKYMRINGSMELDING OG MAL FOR SAKSGANG	85
5.5.2	OPPFØLGINGSPLANEN SOM VERKTØY	86
5.6	EKSTERNT SAMARBEID	89
5.6.1	EKSTERNT SAMARBEID OM INFORMASJONSUTVEKSLING	89
5.6.2	EKSTERNT SAMARBEID OM GJENNOMFØRING AV TILTAK	91
5.7	BARRIERER OG FORUTSETNINGER FOR AT ORDNINGEN SKAL FUNGERE	94
5.7.1	BARRIERE 1) <i>RADIKALISERINGSKONTAKTENE OG - KOORDINATORENES ULIKE ROLLER</i>	95
5.7.2	BARRIERE 2) <i>MANGLENDE FAGLIG INTERESSE HOS KONTAKTER OG KOORDINATORER</i>	97
5.7.3	BARRIERE 3) <i>RESSURSER OG PRIORITERING</i>	99
6.	SAMMENHENGEN MELLOM FENOMENKUNNSKAP OG ORDNINGEN	101
6.1	RESSURSER	102
6.2	FOKUS OG PRIORITERING	102
6.3	KUNNSKAP OG KOMPETANSE	103
6.4	ORDNINGENS STRUKTUR OG INNRETNING	104
6.5	KONKRETE ANBEFALINGER FOR VEIEN VIDERE	106
6.6	AVSLUTNING	107
7.	VEDLEGG	108

1. SAMMENDRAG

Denne evalueringen har hatt som formål å undersøke hvorvidt ordningene som skal tilrettelegge for forebyggingsarbeid mot radikaliserings har lyktes med sine målsetninger.

Dette innebærer tilstanden på *fenomenkunnskap* om radikaliserings blant ledere og ansatte i norsk kriminalomsorg, samt bruk av ordningen med *radikaliseringskontakter* og *radikaliseringskoordinatorer*. For å svare ut evalueringens spørsmål har vi gjennomført en spørreundersøkelse blant ansatte og ledere i kriminalomsorgen som jobber direkte med innsatte eller domfelte, samt dybdeintervjuer med utvalgte informanter. Rapporten presenterer først evaluering av fenomenkunnskap (kapittel 4), deretter radikaliseringskontaktordningen (kapittel 5). Til slutt drøftes disse to i sammenheng (kapittel 6).

Forebygging er et langsiktig arbeid, som er vanskelig å måle direkte. Vi kan ikke si noe om ordningen i seg selv har forebygget radikalisme, men heller se om satsningen har skapt et fokus på – og kunnskap om - radikaliserings i kriminalomsorgen. Dette gjøres ved å studere dem som jobber på lokalt nivå, direkte med innsatte/domfelte. Hvis tiltakene har lyktes, vil radikaliseringsordningen være godt kjent, og man vet hvor man skal henvende seg ved behov for veiledning eller bekymring.

Evalueringen viser at radikaliseringskontaktordningen og fenomenkunnskap er tett flettet sammen og gjensidige forutsetninger for hverandre. For at ansatte i kriminalomsorgen skal bruke ordningen etter hensikten, er det viktig at de besitter grunnleggende kunnskap om radikaliseringsprosesser, ulike typer radikalisme, risikogrupper, samt tegn og symboler. Kunnskapen vil gi bedre forutsetninger for å kunne identifisere og melde saker, som kontakten kan ta videre med sin koordinator.

Overordnet er fenomenkunnskapen, samt kjennskapen til og bruken av ordningen med radikaliseringskontakter og radikaliseringskoordinatorer, lav. Det samlede datamaterialet peker på at ordningene ikke har lyktes med sine målsettinger slik de var innrettet.

Det er de samme barrierene for å tilegne seg og opprettholde god fenomenkunnskap, som for at radikaliseringskontaktordningen skal fungere optimalt. Gjennom evalueringen ser vi at det er grunnleggende strukturelle barrierer som hindrer at disse tiltakene lykkes. For det første, er *manglende ressurser* en grunnleggende barriere. Mangel på økonomiske midler skaper ytterligere ringvirkninger, som fører til kutt i årsverk, som videre medfører flere oppgaver per ansatt og derav mindre tid til kompetanseheving og miljøarbeid. Ordningene må være tilpasset til praksisfeltets forutsetninger og kontekstuelle forhold, og mange steder gjør dagens situasjon det vanskelig å realisere tiltakene.

Gitt gode økonomiske rammevilkår, vil ordningene fortsatt være avhengig av et prioritert fokus fra øvre ledelse. Se *trinnvise forutsetninger for måloppnåelse* i kapittel 6. Fokuset har ikke blitt revitalisert etter at samfunnet åpnet igjen. Manglende fokus fra forvaltningen og regionene gjenspeiles i manglende kompetansehevingstilbud, samt ingen tydelige tiltak for å synliggjøre og markedsføre ordningen med radikaliseringskontakter og koordinatorer. For å lykkes i forebyggingsarbeidet, må disse tiltakene rettes spesifikt mot dem som jobber direkte med innsatte om domfelte. Tilslutning fra dem som jobber på lokalt nivå er en sentral forutsetning, for enhver endring skal virke gjennom de personer som skal utøve endringen, både fengselsbetjenter, radikaliseringskontakten og eventuelle eksterne aktører man samarbeider med gjennom oppfølgingsplanen.

Resultatene viser at de kompetansehevingstilbudene og tiltakene som har vært primært har tiltrukket seg spesielt interesserte, men har ikke klart å nå bredt ut. Forebyggingsarbeidet blir derfor personavhengig, samt sårbart for endringer og kontekstuelle forhold. Både i form av hvem som har god fenomenkunnskap, hvem som identifiserer og melder bekymringer, og ikke minst forutsetningene for at radikaliseringskontakten kan utspille sin rolle på en god måte.

Videre oppsummerer vi de viktigste nøkkeltallene og funnene fra rapporten.

Fenomenkunnskap i kriminalomsorgen

Det er en relativt lav andel som mener de har god kunnskap om radikaliseringsprosesser og ulike typer radikaliseringsprosesser. Litt over en fjerdedel har svart at de har (svært eller ganske) god kjennskap til *høyre-radikalisme og høyreekstremisme* (26 %) og *radikal og ekstremistisk islamisme* (26 %). Majoriteten har svart at de enten har hørt om eller kjenner litt (72 %). Kunnskapen er noe svakere når det gjelder *radikaliseringsprosesser*. Med dette menes kunnskap om blant annet underliggende sårbarheter og risikofaktorer, tegn og symboler, retorikk og radikaliseringsprosesser. Omtrent 2 av 10 (21 %) har svart at de har (svært eller ganske) god kjennskap til dette. Likevel svarer 3 av 4 (73 %) at de kjenner litt eller kun har hørt om dette. For 6 prosent er dette fullstendig ukjent.

Fenomenkunnskapen har styrket seg de siste årene, i takt med hendelser, krig og konflikt som setter disse tematikkene på agendaen. Informantene mener at yngre ansatte har noe mer fokus på og kunnskap om radikaliseringsprosesser. Men interessen og kunnskapen henger sammen med opplevd relevans, som avhenger av hvilke saker og type domfelte man har jobbet med.

Men selv om man ikke har hatt tydelige saker, betyr det ikke at kunnskap om radikaliseringsprosesser ikke er relevant. Flere informanter er preget av en tilgjengelighetsskjevhet, hvor opplevd relevans er preget av at man har hatt tydelige radikaliseringsprosesser (eks domfelte på terrorparagraf) og bekymring for radikaliseringsprosesser oppstår gjerne ved tydelige og synlige symboler, slik som tatoveringer. Med denne skjevheten kan man risikere at innsatte og domfelte som er sårbare for radikaliseringsprosesser, som gjennomgår en radikaliseringsprosess, eller radikale uten symbolsynlige kjennetegn, går under radaren.

Kjennskapet til håndboken og retningslinjene er lav. Kun 7 prosent kjenner (ganske eller svært) godt til KRUS sin håndbok, mens 70 prosent har svart at de har hørt om den eller at den er fullstendig ukjent. Tilsvarende er det 7 prosent som kjenner (ganske eller svært) godt til retningslinjene. 67 % har hørt om eller er helt ukjent med retningslinjene. Håndboken oppleves imidlertid som en nyttig og pedagogisk ressurs for opplæring og veiledning, blant dem som har lest eller brukt den.

Litt over en fjerdedel (27 %) har mottatt eller deltatt på opplæring om forebygging av og arbeid med radikaliseringsprosesser / ekstremisme de siste fem årene. 71 prosent har imidlertid ikke fått opplæring. Blant dem som har mottatt opplæring svarer en tredjedel (35 %) at de har fått det gjennom grunnutdanningen i regi av KRUS. Litt over en fjerdedel svarer opplæring/kurs i regi av egen enhet (27 %) eller regi av KRUS (26 %).

Ansatte har behov for kunnskap på fem temaområder.

Det første temaområdet er *tegn og symboler*, som spenner fra fysiske symboler (tatoveringer, klesuttrykk, bilder) til immaterielle tegn (hatretorikk, gestikuleringer, konspirasjonssnakk).

Det andre temaområdet er *høyre-radikalisme og høyreekstremisme*, spesielt oppdatert kunnskap om målgrupper, miljøer og uttrykksformer.

Det tredje temaområdet er *distinksjonene mellom religionsutøvelse og radikalisme*, som også handler om et kunnskapsbehov om religionsutøvelse generelt og Islam spesifikt.

Det fjerde man ønsker mer kunnskap om er generell *oversikt over utviklingstrekk på fagfeltet*, i kraft av hva som skjer i samfunnet og konflikter i verden.

Det femte temaområdet som det er behov for mer kunnskap om er *radikaliseringsprosesser og risikogrupper*, især kunnskap om sårbarheter og faktorer som er til stede før den faktiske radikaliseringsprosessen arter og utvikler seg.

Det er behov for kjennskap og opplæring i ressurser og verktøy for å heve kompetansen i forebyggingsarbeidet. Dette gjelder både konkrete verktøy man kan bruke i kartleggingsarbeid, men også sosialfaglig kompetanse og metoder, slik som *motiverende intervju*.

Mange ønsker kompetanseheving i radikaliserings i kriminalomsorgen. Det er identifisert syv forutsetninger for format og organisering av kompetanseoverføring. Disse er at opplæringen er praksisnært og nytteorientert, at kursingen er fysisk organisert, den bør være geografisk tilgjengelig og tilpasset den lokale konteksten, at flest mulig (også fengselsbetjenter) skal få samme kunnskapsgrunnlag, at det kan være et kursprogram med et fleksibelt opplegg som kombinerer fysiske kurs og digitale ressurser, at kompetanseheving organiseres som en del av hverdagen, og til slutt at det må være kontinuitet i opplæringen.

Det eksisterer både strukturelle, institusjonelle og individuelle barrierer som hindrer god fenomenkunnskap i kriminalomsorgen. Det er identifisert 8 barrierer som arter seg på ulike nivåer, som også kan si noe om hvor man bør rette innsatsen for å gjøre det lettere å heve kompetansenivået.

Det er tre *strukturelle* barrierer. Disse er at 1) radikaliserings ikke er et tydelig prioritert fokusområde, 2) manglende kompetansehevingstilbud og 3) påvirkning fra samfunn og medier.

Det er videre tre *institusjonelle* barrierer. Disse er 4) Opplevd relevans, 5) Manglende ressurser og 6) Ingen forventning fra lokal ledelse.

Til sist, er det identifisert to *individuelle* barrierer. Disse er 7) Fenomenkunnskap er drevet av egeninteresse og 8) Egne holdninger kan påvirke fokus og kunnskapsgrunnlag i vurdering av saker.

Ordningen med radikaliseringskontakter og radikaliseringskoordinatorer

Relativt få ansatte i kriminalomsorgen kjenner (svært eller ganske) godt til ordningen med radikaliseringskontakter- og koordinatorer (15 %). For over 1 av 4 er ordningen fullstendig ukjent (28 %). 6 av 10 av de ansatte som ikke har ansvar tilknyttet rollen, har hørt om/ kjent litt til ordningen (59 %), mens for 30 % er ordningen fullstendig ukjent. Det er hos radikaliseringskontakter og koordinatorer ordningen er best kjent, hvor 73 % av kontaktene og 89 % av koordinatorene er svært/ ganske godt kjent med ordningen. De ansatte med best fenomenkunnskap, er blant de ansatte som også kjenner til ordningen best.

Det er ulikt hvordan forskjellige verktøy og rutiner for å forebygge radikaliserings er kjent blant de ansatte. Gjennom intervjuene framkommer det at det ikke er noen enhetlig praksis på tvers av regioner og enheter. Noen ansatte forteller at fokus, interesse og gode rutiner for kartlegging er viktig. Andre ser behovet for kartlegging, men savner flere og mer tilgjengelige verktøy. Det kan virke som at størrelsen på fengslene er avgjørende for de ressursene som er tilgjengelig, hvor større fengsler har flere tilgjengelige ressurser.

Samtidig er det mange som er usikre på hvilke verktøy som finnes og hvordan man kan bruke dem. Det etterspørres bedre rutinebeskrivelser slik at man sikrer god dokumentasjon og rapportering, noe som muliggjør god tiltaksutvikling og saksbehandling. Dette gjelder spesielt ved flytting til friomsorg eller samfunnet. For å lykkes er det også viktig med tilgjengelige arenaer for diskusjon rundt det som blir erfart og observert av betjenter og andre tjenestepersonell, eksempelvis på morgenmøter eller overlappingsmøter.

Det er svært få som har tatt kontakt med radikaliseringskontakt eller koordinator ved behov for veiledning (12 %), selv om det framkommer at mange er usikre på hvordan de skal gå fram i arbeidet med forebygging av radikaliserings. Nesten 6 av 10 har aldri tatt kontakt ved behov for veiledning (58 %). En liten men betydelig del svarer at de ikke har tatt kontakt selv om de hadde behov for veiledning (7 %).

Likevel er det tydelig at flertallet av de som har tatt kontakt opplevde at dere henvendelse ble fulgt opp. Ved intervjuene framkom det at for at man skulle oppleve god oppfølging var det nødvendig med gode rutiner og et system med klare ansvarsområder. Et annet svært viktig punkt var at kontaktene (og koordinatorene for kontaktene sin del) er til stede, tilgjengelige og synlige. Derfor kan mangel på tilstedeværelse være en kilde til misnøye ved veiledning og til ordningen generelt.

Det er delte meninger om hvordan samarbeidet fungerer når det gjelder internt samarbeid om informasjonsutveksling og gjennomføring av tiltak. Flere synes samarbeidet fungerer (svært eller ganske) godt, enn (litt eller svært) dårlig. Mange svarer «vet ikke», som kan tyde på at de ulike samarbeidsformene er ukjent for den enkelte ansatte.

Over halvparten av de ansatte har ikke tatt kontakt med en radikaliseringskontakt- eller koordinator ved bekymring for en innsatt. En liten, men betydelig del av disse har ikke tatt kontakt selv om de var bekymret (4 %). Litt over 2 av 10 har tatt kontakt en eller flere ganger (22 %). 7 av 10 av radikaliseringskontaktene har tatt kontakt (70 %), mens andelen er 50 prosent av koordinatorene. Det interessante her er at det er signifikant flere av de som har tatt kontakt ved bekymring som også svarer at de kjenner svært/ ganske godt til radikaliseringsprosesser (38 %).

Det er delte meninger om hvordan samarbeidet mellom radikaliseringskontakter, koordinatorene og eksterne samarbeidspartnere fungerer, i forhold til informasjonsutveksling og gjennomføring av tiltak. Over halvparten synes samarbeidet med PST og Politiet fungerte godt. For andre eksterne samarbeid er andelen som er fornøyd med samarbeidet lavere, og andelen som svarer at de ikke vet, høyere. Altså er det uvisst for mange av de ansatte hvordan det eksterne samarbeidet med andre enn PST og Politiet foregår.

At radikaliseringskoordinatorene og kontakter har ulike «hatter» er en barriere for å lykkes. Totalt sett er ansvaret innenfor rollen en liten del av det arbeidet som man gjerne skulle ha brukt på forebyggende radikaliseringsarbeidet, og arbeidet blir ofte nedprioritert til fordel for andre viktige roller eller oppgaver som for eksempel ruskontakt eller overdosekontakt. I tillegg trekkes det fram at hvordan arbeidet prioriteres i stor grad er avhengig av engasjement og tematisk interesse. Med andre ord er ikke arbeidsoppgavene godt nok strukturert til at arbeidet kan gjøres godt uavhengig av personlig engasjement.

Det er nødvendig med en klarere og tydeligere ansvarsfordeling innenfor innretningen av ordningen. Både kvalitative og kvantitative resultater bekrefter at ordningen er komplisert og at flertallet av ansatte ikke er godt nok, men med ordningen. Vi anbefaler alle regioner å gjennomføre en «helicopter view» for å kartlegge hva behovene på de enkelte enhetene er. Dette har vist seg å være svært effektivt i den regionen det har blitt gjennomført.

Ressurser og prioritering av arbeidet med forebyggende radikaliseringsarbeid er viktig for at ordningen skal fungere. Flertallet av respondentene trekker fram hvordan manglende prioritering ovenfra gjør det vanskelig å prioritere forebyggende arbeid i hverdagen. Det samme gjelder manglende ressurser, som gjør arbeidet vanskeligere, men som også er et uttrykk for den manglende prioriteringen fra flere hold.

2. INNLEDNING

2.1 Oppdragets formål

Kriminalomsorgsdirektoratet (KDI) har gitt Rambøll oppdraget å gjennomføre en evaluering av ulike tiltak og ordninger som skal forebygge eller motvirke radikaliserings i fengslene, og som skal legge til rette for tilbakeføring til samfunnet. Formålet med oppdraget å vurdere tiltakene og ordningenes innretning og forvaltning/gjennomføring, samt måloppnåelse. Måloppnåelsen er å bidra til å redusere radikaliserings og voldelig ekstremisme i fengslene, og tilrettelegge for tilbakeføring til samfunnet gjennom at ansatte har tilstrekkelig fenomenkunnskap til å tilrettelegge for og veilede innsatte. I tillegg består formålet med oppdraget av å avdekke behov for justeringer og utforme konkrete anbefalinger.

Formålet med evalueringen er å vurdere tiltakenes og ordningenes effekt slik at de iverksatte forebyggende tiltak og ordninger *legger til rette for en vellykket re-integrering til samfunnet for terrordømte og andre radikalisererte i norske fengsler.*

Som et ledd i evalueringen ønsker KDI en evaluering av radikaliseringskontakter- og koordinatorene, oppfølgingsplaner samt fenomenskunnskap blant ansatte i kriminalomsorgen. På bakgrunn av dette har vi gjennomført en evaluering av tiltakene og ordningene både enkeltvis og samlet i sin helhet, slik at evalueringen også bidrar til kunnskap om måloppnåelse og muligheter/behov for justeringer.

Evalueringen skal redegjøre for hvordan tiltakene og ordningene fungerer i dag. På bakgrunn av funn i evalueringen, peker vi på identifiserte behov for justeringer i tiltakene og ordningenes innretning som kan styrke måloppnåelsen og slik gjøre arbeidet mot radikaliserings og voldelig ekstremisme mer presist og virkningsfullt.

Evalueringens resultater vil danne et kunnskapsgrunnlag for KDIs vurdering av egne tiltak og ordninger, og eventuelle behov for justeringer til fordel for måloppnåelse, og slik være et bidrag til å redusere radikaliserings og voldelig ekstremisme i samfunnet.

2.2 Bakgrunn

2.2.1 Om Handlingsplan mot radikaliserings og voldelig ekstremisme (2014)

Fra et samfunnsikkerhetsperspektiv er det avgjørende å jobbe forebyggende med radikaliserings for å hindre utbredelsen av radikale holdninger, ytringer og vold. Kriminalitet begått av voldelige ekstremister, ekstremistiske grupper og terrororganisasjoner påvirker samfunnet på flere måter og har stort skadepotensial. I PST sine årlige tilstandsrapporter har ekstrem islamisme siden 2012, og deretter høyreekstreme miljøer siden 2016, blitt vektlagt som økende trusler. I 2020 ble både ekstrem islamisme og høyreekstremisme utnevnt som de største terrortruslene mot Norge (PST 2020:10).¹

Denne utviklingen ligger til grunn for regjeringens «Handlingsplan mot radikaliserings og voldelig ekstremisme» som ble lansert i 2014, og har som mål «å fange opp personer i risikozonen så tidlig som mulig og møte dem med tiltak som virker», fordelt på de ulike departementene (Justis- og beredskapsdepartementet 2014).² Handlingsplanen sier noe om forventninger til ulike samfunnsaktører

¹ Politiets sikkerhetstjeneste (2020). PSTs trusselvurdering 2020.

https://www.pst.no/globalassets/artikler/utgivelser/2020/pst_trusselvurdering_2020.pdf

² Justis- og beredskapsdepartementet (2014). Handlingsplan mot radikaliserings og voldelig ekstremisme. Regjeringen.

https://www.regjeringen.no/contentassets/6d84d5d6c6df47b38f5e2b989347fc49/handlingsplanmot-radikaliserings-og-voldelig-ekstremisme_2014.pdf

i dette arbeidet, med vekt på «tidlig» og «bred innsats». Handlingsplanen har en bred og tverrfaglig tilnærming, med fokus på samarbeid på tvers av departementer, fagfelt og innsatsområder. I planen er det skissert en rekke tiltak som ulike departementer har ansvar for å gjennomføre, herunder tiltak om *radikaliseringsskordinatorer* i kriminalomsorgen, som Justis- og beredskapsdepartementet har det overordnede ansvaret for. Vektlegging av fenomenkunnskap og tidlig forebygging er ansett som nøkkelen i innsatsen mot radikaliserings og utbredelsen av ekstremistiske tankesett, holdninger, ytringer, vold og terrorangrep.

I handlingsplanens forord står det at arbeidet vurderes løpende ut ifra det nasjonale og internasjonale trusselbildet. I den oppdaterte handlingsplanen fra 2020 understrekes det at *ekstrem islamisme* er fortsatt alvorlig trussel, men har de siste årene endret karakter når situasjonen i internasjonale konfliktsoner har forandret seg. Med bakgrunn i dette er det viktig å jobbe målrettet for å hindre at personer som har deltatt i konfliktene eller kommer ut fra fengsel blir inspiratorer for radikaliserings hos andre mennesker. Når det gjelder *høyreekstremisme*, gir aktuelle hendelser og tegn til radikaliserings og polariserings på ulike arenaer grunn til å videreutvikle innsatsen. Både i 2011 og 2019 opplevde Norge terrorangrep utført av personer med høyreekstreme holdninger, og PST vurderer det nå som like sannsynlig at høyreekstreme vil forsøke å gjennomføre nye terrorangrep i Norge, som at ekstreme islamister vil gjøre det. Den oppdaterte handlingsplanen tar høyde for denne utviklingen, hvor tiltakene er basert på bidrag fra en rekke ulike aktører. Tilnærmingen og mange av tiltakene ligger fast og er fortsatt like relevante, mens andre har blitt videreutviklet, og åtte nye tiltak er lagt til.³

2.2.2 Hva er radikaliserings og ekstremisme? Om begrepsforståelse

Radikaliserings

Det finnes ingen entydig definisjon på radikaliserings. Det er relativt begrep, og favner bredt. Begrepet radikaliserings kan være vanskelig å forstå da det i dagens samfunn brukes vidt. I Regjeringens handlingsplan har de imidlertid definert radikaliserings som «en prosess der en person i økende grad aksepterer bruk av vold for å nå politiske, ideologiske eller religiøse mål».

Å være «radikal» vil ikke nødvendigvis være at man aksepterer vold, men heller «ønsker» omfattende og raske samfunnsendringer (Reiss 2018).⁴ Som håndboken til kriminalomsorgen poengterer, krever bruken av begrepene «radikaliserings» og «radikal» forsiktighet og bevissthet. Fordi begrepene blir brukt i sammenheng med både lovlige holdninger (som kan være radikale) og ulovlige handlinger og ytringer, er det særlig viktig at man er presis når personer eller grupper omtales som radikale eller radikalisererte (KRUS 2016).⁵

Radikaliserings har en *holdnings-* og en *handlingsdimensjon*. Det handler både om holdninger og meninger som støtter eller oppfordrer til bruk av vold - og den faktiske voldshandlingen. Forskning viser imidlertid at det ikke er noen absolutt sammenheng mellom holdning og handling når det gjelder radikaliserings. Man kan ha radikale meninger, men aldri delta aktivt i voldshandlinger. Samtidig kan man begå voldshandlinger uten å ha noen klart forankret ideologisk overbevisning (Bjørge og Gjelsvik).⁶

³ Revisjon av handlingsplanen lagt frem i juni 2020. Tilgjengelig via: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/handlingsplan-mot-radikaliserings-og-voldelig-ekstremisme/id2711314/>

⁴ Reiss, Ellen, (2018). Radikaliserings. Fenomen og Forebygging. Minotenk/Frekk Forlag.

⁵ Kriminalomsorgens høgskole og utdanningssenter KRUS (2016) Radikaliserings og voldelig ekstremisme håndbok for ansatte i kriminalomsorgen med særskilt fokus på håndtering i fengsel. Kriminalomsorgen.

⁶ Tore Bjørge og Ingvild M. Gjelsvik (2015), Forskning på forebygging av radikaliserings og voldelig ekstremisme. PHS forskning 2015: 2. https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/284584/forskning_paa_forebygging.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Ekstremisme

Voldelig ekstremisme blir definert i handlingsplanen mot radikaliserings og voldelig ekstremisme som «aktiviteten til personer og grupperinger som er villige til å bruke vold for å nå sine politiske, ideologiske eller religiøse mål» (JBD 2014). Ekstremisme skiller seg derfor substansielt fra radikalisme, og defineres av bruk av vold for å oppnå politiske eller ideologiske mål (Jupskås 2012; Rydgren 2007).⁷⁸

Av PST og i Regjeringens handlingsplan skisseres to ulike typer ekstremistiske retninger som utgjør en trussel mot samfunnssikkerheten, henholdsvis *høyreekstremisme* og ekstrem/voldelig islamisme. Basert på definisjonene nedenfor, er disse voldelige ideologier og er teoretisk sett innen straffbare rammer.

Høyreekstremisme er en samlebetegnelse for ulike former for politisk og ideologisk ekstremisme som er knyttet til den ytterliggående høyresiden. [...] er sterkt patriotiske og ønsker å bevare den nordiske arv (Plattform, 2018A).⁹ I kriminalomsorgens håndbok er høyreekstremisme definert som grupperinger og enkeltindivider med nasjonalistisk, innvandringsfiendtlig og fascistisk/nazistisk ideologi som støtter voldshandlinger eller selv bruker vold (KRUS 2016)

I den andre retningen, omhandler *voldelig* eller *ekstremistisk islamisme* om islamistiske grupperinger og enkeltindivider som har utøvd eller støttet terror og/eller voldshandlinger (KRUS 2016). Disse grupperingene ser vold som den eneste effektive midler til å gjennomføre samfunnsendringer. Deres mål er et ryddig og enhetlig samfunn styrt av ufravikelige regler, der det ikke er rom for kulturell, politisk eller individuell pluralisme (Plattform, 2018B).¹⁰

Ifølge PST og mye av forskningen på feltet, retter høyreekstremes fiendebilder seg primært mot ikke-vestlige innvandrere, muslimer, jøder, homofile og politikere, med en overbevisning om at disse legger til rette for innvandring slik at norsk leveste og kultur ødelegges. På den andre siden fokuserer ekstreme islamisters fiendebilder særlig på meningsmotstandere, personer som håner eller kritiserer islam, og uniformert politi- og forsvarspersonell i det offentlige rom.

2.2.3 Forståelse av radikaliseringsprosessen

Når et individ får en sosialt avvikende forståelse av hvordan samfunnet er og hvordan det burde være, og med tiden får en økende overbevisning om at endring burde skje gjennom voldshandlinger, har de vært gjennom en radikaliseringsprosess. Politiets sikkerhetstjeneste (PST) definerer radikaliseringsprosess som en prosess der en person i økende grad aksepterer bruk av vold for å oppnå politiske, religiøse eller ideologiske mål. Radikaliseringsprosesser kan skje innenfor alle typer livssyn, politiske retninger og ideologier. På tross av at ekstremisme kan forekomme innen forskjellige ideologier så kan radikaliseringsprosessen være ganske lik for de fleste av ideologiene og retningene det er snakk om (Bjørge & Gjelsvik 2015).¹¹

Justis- og beredskapsdepartementet har utarbeidet en radikaliseringsmodell i den nasjonale veilederen for forebygging av radikaliserings og voldelig ekstremisme. Denne illustrerer hvordan radikaliserings forekommer i grader, hvor individene går gjennom ulike stadier fra radikalisme til ekstremisme. Man har i starten dem som ikke aksepterer vold, deretter aksepterer bruk av vold, støtter bruk av vold og

⁷ Jupskås, Anders Ravik (2012), *Ekstreme Europa*. 1. utg. Oslo: Cappelen Damm

⁸ Rydgren, Jens (2007), "The sociology of the Radical Right". *Annual Review of Sociology*. 33: 241–262.

⁹ Plattform (2018A). *Høyreekstremisme*. Norsk institutt for forebygging av radikaliserings og voldelig ekstremisme. Tilgjengelig via: <https://www.plattform.no/hoeyreradikaliserings/>

¹⁰ Plattform (2018B). *Hva er ekstrem islamisme?* Norsk institutt for forebygging av radikaliserings og voldelig ekstremisme. Tilgjengelig via: <https://www.plattform.no/islamisme/hva-er-islamisme/>

¹¹ Bjørge, T & Gjelsvik, I. M. (2015) *Forskning på forebygging av radikaliserings og voldelig ekstremisme: En kunnskapsstatus*. Oslo: PHS Forskning

endelig bruker vold.¹² Det er ikke nødvendigvis slik at enhver som radikaliseres har evne til, eller gjennomfører voldelige handlinger. Individet som deltar i voldelige ekstremistiske grupper er ikke automatisk en voldsutøver, men kan heller være en del av miljøet på grunn av ideologisk overbevisning eller sosialt behov (Reiss 2018).

Hva som motiverer, er ulikt fra individ til individ. Hvordan en person motiveres, indoktrineres, får eventuell gruppetilhørighet og deretter en vilje til å bruke vold, henger ofte sammen med faktorer hos det enkelte individ. Det kan være sårbarhetsfaktorer, eller såkalte «push og pull» mekanismer som kan være med på å drive individet i radikaliseringsprosessen. I den nasjonale veilederen fremheves betydningen av utenforskap som en sentral motivator i radikaliseringsprosesser. Utenforskap på arenaer som jobb eller skole kan utvikle seg til en opplevelse av å ha utfordringer med å etablere seg sosialt. Dette kan også sees i sammenheng med at noen kan oppleve at de blir marginalisert eller diskriminert, og videre utvikle et forenklet syn på andre mennesker eller religioner. Tilhørighet, behov for følelse av respekt eller annerkjennelse, felleskap og identitet er motivasjonsfaktorer som kan være med på å drive et individ inn i et radikaliserende miljø (JBD 2015).¹³

PST (2016, 2019) har utarbeidet to rapporter om bakgrunnen til personer knyttet til henholdsvis ekstreme islamistiske og høyreekstreme miljøer i Norge. Analysene viser at det primært er menn som radikaliseres, samt at det er overvekt av unge mennesker under 30 år. Blant de høyreekstreme ser vi imidlertid at også voksne over 40 år radikaliseres. Samtidig er det enkelte sosioøkonomiske og psykososiale kjennetegn som går igjen. Det er gjennomgående lavt utdanningsnivå, høy grad av arbeidsledighet, høy forekomst av sårbarhetsfaktorer som rusproblematikk og utfordringer knyttet til psykisk helse. Sist, men ikke minst, vises det til at de radikalisererte har høy grad av kriminalitet, herunder også voldsrelatert kriminalitet.^{14 15}

2.2.4 Samfunnssikkerhet og forebygging

Forebygging vi si å være i forkant, for å forhindre at noe uønsket eller negativt skal skje. Dette kan innebære å snu en skjevutvikling, unngå lovbrudd eller gjøre en forskjell og gjenopprette trygghet og livskvaliteten hos mennesker (Lie 2018).¹⁶ Ifølge Mikkelsen (2005) har forebyggingsstrategier ofte en *sykdomsforebyggende* («luke»-perspektivet) eller *helsefremmende* («vanne»-perspektivet) forståelse. I korte termer, ønsker man i sykdomsforebyggende tiltak å «begrense en uønsket utvikling», mens helsefremmende tiltak forsøker å forebygge gjennom tiltak som «fremmer livskvalitet og mestring».¹⁷

Overordnet mener Bjørge & Gjelsvik (2015) at det er svært vanskelig, hvis ikke tilnærmet umulig, å vurdere effekten av tiltak og forsøk på forebygging av radikaliserings og ekstremisme. Overordnet er en av de viktigste forutsetningene for god forebygging inngående fenomenkunnskap, informasjon og oversikt, og disse faktorene fremheves som svært viktig for å kunne vite hvordan en bør jobbe for å forebygge uønsket utvikling eller uønskede hendelser.¹⁸

¹² Justis- og beredskapsdepartementet. (2015). Nasjonal veileder for forebygging av radikaliserings og voldelig ekstremisme. Oslo: Justis- og beredskapsdepartementet. Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/contentassets/b702f87f25274ea5a55eee0800cd7860/nasjonalveileder-for-forebygging-av-radikaliserings-og-voldelig-ekstremisme.pdf>

¹³Ibid. 2015

¹⁴ Politiets sikkerhetstjeneste PST (2019) Temarapport: hvilken bakgrunn har personer i høyreekstreme miljøer i Norge? Tilgjengelig via: https://www.pst.no/globalassets/artikler/utgivelser/temarapport_pst_hvilken-bakgrunn-har-personer-i-hoyreekstreme-miljoer-i-norge.pdf

¹⁵ Politiets sikkerhetstjeneste PST (2016) Temarapport: Hvilken bakgrunn har personer som frekventerer ekstreme islamistiske miljøer i Norge før de blir radikaliseret? Ekstern rapport. Tilgjengelig via: https://www.pst.no/globalassets/artikler/utgivelser/norsk_radikaliseringsprosjektets-rapport_ugradert.pdf

¹⁶ Lie, E. M. (2018). I Forkant: Kriminalitetsforebyggende politiarbeid (2.utg). Oslo: Gyldendal akademisk.

¹⁷ Mikkelsen, Stein (2005). Hva er Forebygging? (2005). Helsedirektoratet. <http://www.forebygging.no/artikler/2007-1998/hva-er-forebygging/>

¹⁸ Ibid (2015)

I *Handlingsplan mot radikaliserings og voldelig ekstremisme* (2014) fremkommer det at forhindring av voldelige aksjoner utført av ekstremister er avhengig av ulike samfunnsaktører som driver forebyggingsarbeid på sine ulike arenaer i 'første rekke'. Forebyggingsarbeid er avgjørende i for nasjonens helhetlige samfunnssikkerhet. Slik det er definert i St.meld. nr. 17 (2001-2002) er samfunnssikkerhet «[...] den evne samfunnet har til å opprettholde viktige samfunnsfunksjoner og ivareta borgernes liv, helse og grunnleggende behov under ulike former for påkjenninger». Samfunnet kan med andre ord defineres som et system med ansvarsfordeling fra departementsnivå og til de sivile aktørene. Det betyr at alle som lever i samfunnet er medansvarlige for samfunnssikkerheten.

Kriminalomsorgen utgjør utvilsomt en viktig rolle i dette arbeidet for å sikre samfunnssikkerhet som helhet, gjennom deres forebyggings- og håndteringsarbeid innenfor murene, i overgangsfasen og i livet etter soning. Kriminalomsorgen spiller en avgjørende rolle for å hindre radikaliserings blant innsatte, og følgelig forebygge radikaliserings, utbredelsen av ekstreme holdninger og ytringer, og i verste tilfelle utøvelse av ekstremistisk vold i samfunnet.

2.2.5 Fengsel som arena for radikaliserings

PST viser til at radikaliserings foregår på en rekke ulike arenaer. Såkalte *radikaliserings* kan opptre blant venner og familie i den private sfæren, men kan også kan være personer med ambisjoner om å nå folk de ikke kjenner på offentlige arenaer. I denne sammenheng nevnes fengsler som en arena hvor radikaliserings kan oppstå. Kriminalomsorgens *retningslinjer for forebygging og håndtering av radikaliserings*, beskriver at målgruppen for radikaliserings i fengsler er en sammensatt gruppe. Enkelte opplever utenforskap, søker anerkjennelse eller et fellesskap, som de ekstreme miljøene kan tilby. Andre kan være ressurssterke personer drevet av sterke ideologiske overbevisninger. Kriminalomsorgen må ha beredskap for å håndtere dem alle.

I retningslinjene beskrives det at risikoen for bruk av vold eller ekstremistiske holdninger vil ikke nødvendigvis avta som en konsekvens av fengsling eller straffegjennomføring i seg selv, men en tilrettelegging kan redusere risikoen for fremtidige kriminelle handlinger. Fengslingen kan derimot være det som danner grunnlaget for ekstremisme og ytterligere radikaliseringsprosesser. Straffegjennomføringen kan i seg selv være en faktor som bidrar til radikaliseringsprosessen gjennom å ytterligere forsterke avstanden mellom normalsamfunnet og de ekstremistiske grupperingene og/eller være en møteplass og arena for rekruttering. Mange innsatte mangler en følelse av tilhørighet og opplever utenforskap, og frihetsberøvelsen og kontrolltiltakene under en straffegjennomføring kan bli en forsterkende faktor. For noen kan ekstreme ideologier fylle et behov, eller være en motmakts strategi og et uttrykk for motstand mot autoriteter. Slik retningslinjene poengterer, kan også slike uttrykk være en overlevelsesstrategi som sikrer en allianse med andre innsatte og domfelte, uten at det nødvendigvis innebærer radikaliserings.

2.2.6 Kriminalomsorgens rolle i forebygging av radikaliserings og voldelig ekstremisme

Kriminalomsorgens rolle i forebyggingsarbeidet

Kriminalomsorgen har en viktig rolle i å forebygge og avdekke ekstremisme og radikaliserings. Kriminalomsorgens rolle og oppgaver i arbeidet er nedfelt i «*Retningslinjer om forebygging og håndtering av radikaliserings og voldelig ekstremisme i kriminalomsorgen*». ¹⁹ Her understrekes det at «våre viktigste virkemidler er dynamisk sikkerhet og en human straffegjennomføring sammenholdt med målsettingen om en hensiktsmessig rehabilitering og reintegrering. Hvordan vi innretter vår virksomhet

¹⁹ Kriminalomsorgen (2018) Retningslinjer for straffegjennomføringsloven. Forebygging og håndtering av radikaliserings og voldelig ekstremisme i kriminalomsorgen. Tilgjengelig via: <http://docplayer.me/147874014-Forebygging-og-handtering-av-radikaliserings-og-voldelig-ekstremisme-i-kriminalomsorgen.html>

og, hvordan den enkelte tjenestemann opptrer i møte med innsatte og domfelte kan være avgjørende for hvorvidt vi lykkes».

Det daglige arbeidet som gjøres i enhetene fremheves som en viktig del av det helhetlige forebyggingsarbeidet mot radikaliserings og ekstremisme. Fengslene har lang erfaring med å håndtere innsatte med ytterliggående meninger og som benytter vold som virkemiddel. Det fokuseres på å skape refleksjon og motivasjon hos innsatte, lære bort andre handlingsmåter og gi grunnlag for å mestre og samhandle i samfunnet.²⁰ Samtidig foretar Kriminalomsorgen grundige sikkerhetsvurderinger i målgruppen, og progresjonsrettede tiltak avveies mot sikkerhetsmessige behov, og samfunnets behov for trygghet, som veier tyngst.²¹

Kriminalomsorgen fremhever at ansattes kunnskap om radikaliserings og de ulike miljøene er en forutsetning i forebyggingsarbeidet. I tillegg til den etablerte kunnskapen som de ansatte har oppnådd i utdanning og arbeid, har Kriminalomsorgen utarbeidet en egen håndbok med formålet å gi tjenestemenn som arbeider i fengsel økt kunnskap om temaet radikaliserings.²² Håndboken er laget for å tilpasse de overordnede planene til de ansattes arbeidssituasjon og avklare forventninger til håndtering.

Radikaliseringskoordinatorer i Kriminalomsorgen

I Regjeringens handlingsplan mot radikaliserings og ekstremisme er det skissert en rekke tiltak som de ulike departementene har ansvar for. Tiltak 14 «Radikaliseringskoordinatorer i Kriminalomsorgen (JD)», som Kriminalomsorgen ønsker bedre kunnskap om effektene av i evalueringen. Dette gjøres for å forankre ansvar for forebygging av radikaliserings og voldelig ekstremisme.

Tiltaket om radikaliseringskoordinatorer ble etablert i 2017, og er en ordning i Kriminalomsorgen med **radikaliseringskoordinatorer** i hver region og **radikaliseringskontakter** i de lokale enhetene. Slik det er beskrevet i handlingsplanen, skal disse aktørene «*ha et særskilt ansvar for å koordinere arbeidet, bidra med kunnskap og kompetanse i håndteringen og ha samarbeid på tvers av enhetene i kriminalomsorgen og med samarbeidende etater*».

De viktigste oppgavene for en *radikaliseringskoordinator* er

1. Være regionens kontaktperson i saker knyttet til radikaliserings og voldelig ekstremisme,
2. Gi veiledning og følge opp lokale radikaliseringskontakter,
3. Bistå i etableringen og gjennomføringen av samarbeidsmøter med politi og PST for enhetene innen regionen
4. Rapportere til Kriminalomsorgsdirektoratet i tråd med gjeldende rapporteringsrutiner.

Sentrale oppgaver for en *radikaliseringskontakt* er på sin side:

1. Være enhetens kontaktperson i saker knyttet til radikaliserings og voldelig ekstremisme,
2. Gi informasjon, råd og veiledning i saker knyttet til fagområdet,
3. Gjennomføre opplæring i egen enhet, å delta i vurderingsarbeidet og utarbeidelse av tiltak i enkeltsaker og når det utvikles praksis og rutiner i enheten.
4. Initiere og koordinere utarbeidelse av oppfølgingsplan og oppfølgingsmøter
5. Utveksle informasjon med øvrige enheter i kriminalomsorgen
6. Gjennomføre samarbeidsmøter med politi og PST
7. Rapportere til regionalt nivå i tråd med gjeldende rapporteringsrutiner

²⁰ Radikaliserings og voldelig ekstremisme. Håndbok for ansatte i kriminalomsorgen med særskilt fokus på håndtering i fengsel (2016). Tilgjengelig via: <https://krus.brage.unit.no/krus-xmli/bitstream/handle/11250/2425537/Radikaliserings%20og%20voldelig%20ekstremisme.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

²¹ Ibid (2018)

²² Ibid (2016)

Med radikaliseringskoordinatorer og kontakter ønsker man å tydeliggjøre oppgaver, skape likhet i organisering, og forenkle og forbedre samarbeidet mellom enheter og andre samarbeidspartnere. Radikaliseringskoordinatorer blir utpekt av regionsdirektøren, mens radikaliseringskontakten blir utpekt av enhetsleder. Regionsdirektøren og enhetslederne er ansvarlige for at koordinatorer og kontaktene får tilbud om nødvendig opplæring, og gis anledning til å delta i opplæring som tilbys i regi av Kriminalomsorgens høgskole og utdanningscenter (KRUS) og KDI. Slik Bjørge og Gjelsvik poengterer, kan det imidlertid være forskjeller i distriktene med tanke på hva den enkelte radikaliseringskontakt gjør. Noen jobber med konkrete saker som omhandler tematikken, mens andre fungerer som fagperson og rådgiver rundt tematikken.²³

KRUS spiller en viktig rolle i koordinatorer og kontaktenes kompetanse inn i arbeidet. KRUS har ansvar for at det gis opplæring i fengselsbetjentutdanningen om radikaliserings og voldelig ekstremisme, og har ansvar for å tilby relevant etter- og videreutdanning. De har også ansvar for å utarbeide opplæringsmateriell, og samarbeider med KDI å gjennomføre opplæringen av radikaliseringskoordinatorer og radikaliseringskontakter.

Oppfølgingsplanen og dens organisering

Domfelte som er siktet eller dømt for terrorrelaterte handlinger, domfelte det er bekymringer rundt og domfelte som er vurdert som særlig sårbare for ekstreme ideologier, skal tilbys en realistisk fremdriftsplan og en særskilt oppfølgingsplan. Fremdriftsplanen gir grunnlaget for oppfølgingsplanen. Oppfølgingsplanen skal bidra til å kartlegge og vurdere risiko og sårbarhetsfaktorer, og videre sikre at det blir iverksatt nødvendige tiltak under straffegjennomføringen. Planen skal sikre nødvendig dokumentasjon av vurderinger og tiltak som er gjort.

Enhetsleder er ansvarlig for at det utarbeides en oppfølgingsplan og planens innhold. Ved etablering av oppfølgingsplan benyttes en særskilt mal. Utarbeidelse av selve planen skjer uten den domfeltes medvirkning, og den ferdige oppfølgingsplanen vurderes grundig etter spesifikke krav og retningslinjer, og er i tråd med straffegjennomføringsloven. Innsyn i oppfølgingsplanen fra domfelte eller andre behandles som en ordinær innsynsbejæring. KDI og regionalt nivå får en kopi av oppfølgingsplanen og holdes orientert om eventuelle endringer. Eventuelle utfordringer i samarbeidet skal innmeldes til KDI.

Radikaliseringskontakten spiller en viktig rolle i oppfølgingsarbeidet, og har ansvar for å initiere og koordinere utarbeidelse av oppfølgingsplan og oppfølgingsmøter. Kontakten involverer de som har kjennskap til den domfelte og har ansvar for oppfølgingen. Oppfølgingsplanen skal ivareta behovet for at informasjonen om den domfelte blir kommunisert til relevante instanser, og avklare arbeidsfordeling der det er nødvendig. En viktig del av oppfølgingsplanen er samarbeid med involverte instanser, slik som politi, PST og andre relevante samarbeidspartnere.

Koordineringsmøter er en viktig del av arbeidet med å utarbeide oppfølgingsplanene, og er fastsatt etter visse retningslinjer og rutiner. Som hovedregel gjennomføres møtene flere ganger i løpet av gjennomføringstiden, med et oppstartsmøte, oppfølgingsmøter i regi av fengselet underveis i gjennomføringen, løslatelsesmøte og endelig oppfølgingsmøte i regi av friomsorgskontorene.

I tillegg til oppfølgingsplanen, har Kriminalomsorgen utarbeidet en mentorordning, som en del av det helhetlige oppfølgingsarbeidet med den domfelte. Den domfelte kan gjennom dialog med en mentor oppleve personlig vekst og utvikling. I tråd med kriminalomsorgens helhetlige forebyggingsfokus, har mentorordningen som formål å styrke den enkeltes tilknytning til samfunnet og bygge opp holdninger

²³ Ibid (2018, s.238)

som kan bidra til en kriminalitetsfri tilværelse. Mentorordningen er basert på frivillig deltakelse, men enhetene har ansvar for å informere, oppfordre og oppmuntre domfelte til å delta.

Øvrige tiltak i Handlingsplanen mot radikaliserings og voldelig ekstremisme i kriminalomsorgen

Regjeringens handlingsplan er dynamisk. Det innebærer at eksisterende tiltak kan justeres og at nye tiltak kan utvikles i tråd med utviklingen på feltet, inkludert endringer i trusselbildet. I den reviderte utgaven fra 2020 ble det lagt flere nye tiltak. Blant annet tiltak 18 «Nasjonal veilednings- og ressursfunksjon (HOD og JD)», tiltak 22 «Utprøving av nye metoder for reintegrering etter endt straffegjennomføring (JD)» og tiltak 19 «Utrede mulighet for bruk av risikovurderingsverktøy for politiet, PST og kriminalomsorgen (JD)».

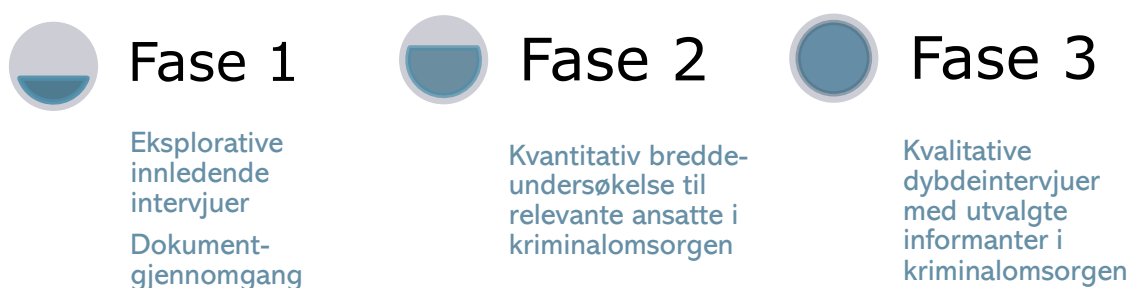
I tillegg foreligger også andre relevante tiltak skissert i handlingsplanen fra tidligere utgaver, slik som tiltak 5 «Styrke kompetansen innen politi og kriminalomsorg (JD)» Her fremkommer det at Kriminalomsorgens utdanningscenter skal gi studentene og ansatte relevant og oppdatert kunnskap om radikaliserings og voldelig ekstremisme. I tillegg har tiltak 24 «Livssynsmedarbeidere i kriminalomsorgen (BFD og JD)», som mål om å møte de innsattes tros- og livssynsbehov.

3. METODISK TILNÆRMING OG GJENNOMFØRING

Prosjektet har gjennomført et metodedesign bestående av triangulerende metoder for å innhente både bredde- og dybdekunnskap. Tilnærmingen har hatt en abduktiv tilnærming, med en prosessuell dialektikk mellom teori og empiri. Det innebærer at hver fase ble tilpasset til innsikten som ble generert i foregående fase. Overordnet bestod datainnsamlingsperioden av tre faser (Figur 1).

Fase 1 bestod av innledende, eksplorative intervjuer med KDI og ressurspersoner med god innsikt og kunnskap om arbeidet mot radikaliserings i fengslene, samt dokumentgjennomgang for å få en helhetlig oversikt over tiltakene og ordningene. Fase 2 bestod av en kvantitativ breddeundersøkelse som ble sendt ut til relevante ansatte i kriminalomsorgen. Endelig bestod fase 3 av en kvalitativ dybdeundersøkelse blant et utvalg av radikaliseringskontakter- og koordinatorene, og fengselsbetjenter.

Figur 1. Datainnsamlingens tre faser



3.1 Fase 1: Etablere kunnskapsgrunnlag

Innledende intervjuer ble gjennomført for å få en helhetlig oversikt over tiltak og ordninger som har som hensikt å forebygge eller håndtere radikaliserings under straffegjennomføring. De innledende intervjuene ble gjennomført med sentrale ressurspersoner i KDI, fagpersoner i KRUS, samt personer med spesiell innsikt eller lederansvar i fengslene og friomsorgen.

Et av formålene med innledende intervju var å få gode innspill til tematikker og spørsmål til videre utarbeidelse av spørreskjema, samt grunnlag for intervjuguide til dybdeintervjuer. De innledende intervjuene bidro til innsikt i tematikkens nyanserte og kompleks tematikk, som er viktig for å sikre en sensitiv og tilpasset tilnærming til videre datainnsamling og analyse.

3.2 Fase 2: Kvantitativ datainnsamling

En kvantitativ breddeundersøkelse ble sendt ut til relevante ansatte i kriminalomsorgen. Spørreundersøkelser er en effektiv datainnsamlingsmetode fordi man raskt kan nå ut til et stort antall respondenter. Spørreundersøkelser egner seg til å gi svar på deskriptive problemstillinger, og innsamlet data kan kvantifiseres og fremstilles statistisk og oversiktlig. Datainnsamling gjennom spørreundersøkelser sikrer at man dekker variasjoner som finnes blant undersøkelsesenheter på en helt annen måte enn kvalitative undersøkelser. Dermed er potensialet for å generalisere funnene fra en spørreundersøkelse større (ytre validitet).

En stor del av problemstillingene omhandler vurderinger og erfaringer av tiltakene og ordningene og omfatter derfor en bred målgruppe av ansatte i kriminalomsorgen, herunder fengselsbetjenter, avdelingsledere, radikaliseringskontakter- og koordinatører mm. Ettersom det er mange enheter i populasjonen, ble det gjennomført en breddeundersøkelse for å innhente kunnskap om ansattes og avdelingslederens vurdering av tiltak og ordninger mot radikaliserings, samt deres vurdering av egen fenomenkunnskap.

Til grunn for målgruppen i den kvantitative undersøkelsen var en respondentliste som ble oversendt fra Kriminalomsorgsdirektoratet, med kontaktinformasjon til alle ansatte. Listen var generert fra deres interne oversikt over ansatte, kun bestående av e-postadresser.

Spørreskjemaet gjennomgikk flere runder med kvalitetssikring både internt i Rambøll og hos kunden. Skjemaet ble også pilotert i et mindre utvalg av målgruppen, for å kvalitetssikre og få eventuelle innspill til spørsmålsformuleringer. Spørreskjemaet ble programmert i Rambøll sitt eget datainnsamlingsverktøy *SurveyXact*.

Spørreundersøkelsen ble sendt ut til samtlige respondenter mandag 5. september 2022 og var i felt omtrent seks uker. Datainnsamlingen ble fulgt opp jevnlig underveis, og alle henvendelser fra respondenter ble svart på fortløpende av Rambøll. Det ble sendt ut tre purringer til dem som ikke hadde besvart undersøkelsen med jevne mellomrom (20. og 27. september og 10. oktober). Det ble også sendt ut en egen purring til dem med «noen svar», men som ikke hadde fullført undersøkelsen, rett før datainnsamlingen stengte (12. oktober). Samtlige respondenter har derfor fått god anledning til å besvare undersøkelsen.

Totalt besvarte 1527 respondenter undersøkelsen, som utgjør en responsrate på 23 %. Det var imidlertid 377 «frafalte» respondenter, som enten hadde feilaktige epostadresser fordi de ikke lenger jobber i kriminalomsorgen, var ute i permisjon eller epostadresser som ikke tilhørte ansatte. Når vi tar høyde for frafalte respondenter, er den justerte responsraten 24 %.

Målgruppen for undersøkelsen var definert som dem som jobbet direkte med innsatte og domfelte, samt ansatte som ikke er under utdanning. Etter å ha besvart disse spørsmålene utgjør nettoutvalget 1367 respondenter. Responsraten for primærgruppen er 22 %. Store deler av undersøkelsen er besvart av denne gruppen. Den avsluttende delen av spørreundersøkelsen er ment til radikaliseringskontakter, ressurspersoner og radikaliseringskoordinatorer. Denne gruppen utgjør totalt 76 respondenter.

Vi har gjort nøye analyser av det totale nettoutvalget, som har god balanse på tvers av ulike undergrupper. Responsraten for de ulike undergruppene ser også ut til å gjenspeile ansattfordelingen i kriminalomsorgen, som for eksempel mellom regioner, og mellom sektor (friomsorg/fengsler). Det er ingen grunn til å tro at det er systematiske skjevheter i utvalget når det gjelder bakgrunnsvariabler, som forsterker resultatenes validitet og reliabilitet. For mer informasjon om utvalgets sammensetning, se *Vedlegg 1*.

Det er imidlertid noen faktorer utenom de rene bakgrunnsvariablene som kan påvirke utvalgets sammensetning. Vi er kjent med at mange i bruttoutvalget jobber turnus og har ikke tilgang til PC eller jobbmail store deler av arbeidstiden. Dette har trolig påvirket responsraten. Det er også vanlig i spørreundersøkelser at man tiltrekkes av tematikker som man opplever som interessant eller har kunnskap om fra før. Det er også en liten risiko for en slik *interesseskjevhet* i denne undersøkelsen, som gjør at det muligens er en høyere andel blant dem som ikke opplever tematikken som interessant, som ikke har besvart undersøkelsen.

Respondentlistene fra KDI inneholdt ingen informasjon om hvem som tilhørte målgruppen eller ikke, slik som stillingstitler eller ansvarsområder. Det er derfor ikke mulig å gjøre en fullverdig frafallsanalyse, ettersom hvordan populasjonen ser ut i virkeligheten ikke er kjent for Rambøll. Det illustreres også i at mange falt utenfor målgruppedefinisjonen i gjennomføringen av undersøkelsen.

3.3 Fase 3: Kvalitativ datainnsamling

Kvalitative dybdeintervjuer ble gjennomført i etterkant av den kvantitative undersøkelsen. Intervjuene ga mulighet til å stille spørsmål som kunne bidra til å besvare problemstillingene som krevde nærmere utdypning, forklaring og vurdering. Denne typen data var spesielt viktig for å identifisere årsaker til god eller manglende måloppnåelse og vurderinger knyttet til forvaltningen av ordningen og mulig utviklingspotensialer.

Informantene ble rekruttert gjennom spørreskjemaundersøkelsen, hvor respondentene fikk spørsmål om de ønsket å delta i et oppfølgende dybdeintervju. Respondenter som takket ja til dette og oppfyller kriteriene, ble plukket ut til dybdeintervjuer.

På bakgrunn av innsikten som ble samlet inn fra spørreundersøkelsen, ble det utarbeidet to intervjuguider som ble benyttet under intervjuene – en spesielt tilpasset lokalt nivå og fengselsbetjenter, og en til radikaliseringskontakter og radikaliseringskoordinatorer. Ettersom formålet var å innhente informantenes opplevelser og erfaringer med tiltakene og ordningene, var intervjuguiden semistrukturert. Semistrukturerte intervjuer kombinerer struktur på tematikk og spørsmål, med mulighet for å utforske og utdype informantenes svar. Dette gir rom for å fremskaffe nyanser og detaljer som er viktig for å få innsikt i opplevde behov for endringer i de nåværende tiltakene og ordningene. Samtidig får intervjuene en form og et innhold som lar seg sammenlikne på tvers. De sentrale temaene i intervjuguiden var:

- ✓ Vurdering av egen fenomenkunnskap
- ✓ Vurdering av fenomenkunnskap generelt i
- ✓ Erfaring med opplæring og kompetansehevingstiltak
- ✓ Ønsker for temaer og format i kompetanseheving

- ✓ Kjennskap til KRUS sin håndbok
- ✓ Vurdering av fenomenkunnskapens relevans
- ✓ Forutsetninger og barrierer for fenomenkunnskap og forebygging av radikaliserings
- ✓ Vurdering av ordningens måloppnåelse

Til *lokalt nivå* ble det spesielt spurt om:

- ✓ Kjennskap til ordningen med radikaliseringskontakter og koordinatore
- ✓ Erfaringer med å melde ifra bekymring eller be om veiledning
- ✓ Vurdering av ordningens måloppnåelse

Til *radikaliseringskontakter og koordinatore* ble det spesielt spurt om:

- ✓ Opplæring man har fått som kontakt/koordinator
- ✓ Erfaring med – og vurdering av - oppfølgingsplaner
- ✓ Vurdering av internt og eksternt samarbeid

Totalt 15 kvalitative intervjuer ble gjennomført med et tverrsnitt av ansatte i fengslene med særlig vekting av radikaliseringskontakter- og koordinatore, avdelingsledere og fengselsbetjenter. Respondentene ble håndplukket basert på både tematiske, demografiske og arbeidsspesifikke kriterier. Utvalget har en balanse og spredning når det gjelder kjønn, kriminalomsorgsregion, hvor lenge man har jobbet i kriminalomsorgen, forvaltning- og sikkerhetsnivå man jobber ved, samt rapportert fenomenkunnskap, kjennskap til ordningen med radikaliseringskontakter og -koordinatore, hvor mange ganger man har henvendt seg til en radikaliseringskontakt/koordinator og hvordan man opplevde denne oppfølgingen. Radikaliseringskontakter og -koordinatore ble også valgt ut etter hvor godt eller dårlig man opplevde intern og/eller eksternt samarbeid og gjennomføringsevne i tiltakene. Enkelte informanter ble også valgt ut basert på interessante kommentarer i det åpne kommentarfeltet. Med informanter som er jevnt fordelt mellom fengslesenhetene har vi innsamlet data som kan bidra til å nyansere ulike erfaringer på tvers av enhetene.

Det kvalitative utvalget er delt i to for å få nok data hvor hver gruppe, med henholdsvis 7 radikaliseringskontakter og -koordinatore (6 kontakter og 3 koordinatore) og 7 ansatte som jobber primært på lokalt nivå (hvor 2 jobber i friomsorgen og 5 i fengsler av ulik størrelse). Vi har utvalgt enheter som både opplever å lykkes med tiltakene og ordningene, samt enheter i høyere grad opplever utfordringer med disse. Et argument for dette utvalget er at enheter som opplever at de lykkes med tiltakene og ordningene mot radikaliserings, i større grad vil kunne bidra nyttig kunnskap om betydningsfulle faktorer som kan fremme tiltakene og ordningenes måloppnåelse og hvordan måloppnåelsen sikres, mens enheter som i høyere grad opplever utfordringer med tiltakene og ordningene vil kunne bidra med betydningsfull kunnskap om barrierer og utviklingspotensialer.

3.4 Databearbeiding og analytisk tilnærming

3.4.1 Statistisk analyse

I analysen beskrives gjennomsnittet for alle spørsmål, samt variasjoner fra gjennomsnittet. I beskrivelser av resultatet blant undergrupper (for eksempel radikaliseringskontakter), er det andelen sett opp mot gjennomsnittet i totalen som man forholder seg til. Med andre ord, når det i analysen beskrives at en undergruppe har en høyere eller lavere andel, betyr det at gruppen sammenlignes med gjennomsnittet for alle i utvalget.

Vi ønsker å gjøre oppmerksom på at utvalgsundersøkelser alltid er beheftet med feilmarginer i analysen av de innsamlede dataene. Feilmarginen varierer med antall intervjuer og svarfordelingen på det

enkelte spørsmål. Der respondentbasen er lav, vil sannsynligheten for statistiske forskjeller være lavere. Alle signifikante variasjoner av relevans kommenteres imidlertid fortløpende.

Høye eller lave variasjoner fra gjennomsnittet som er innenfor feilmarginene, er ikke statistisk signifikante og følgelig kan man ikke si med 95 prosent sikkerhet at variasjonen ikke skyldes tilfeldigheter. Ettersom denne undersøkelsen inneholder rundt 1367 observerte enheter for primærmålgruppen, er gjennomsnittandelene beheftet med en feilmargin på +/- 1,3-2,9,0 prosentpoeng. Feilmarginer for prosentandeler i undergrupper er imidlertid større, og bør behandles med forsiktighet. Dette gjelder for eksempel spørsmålene som stilles til radikaliseringskontakter og koordinatorene, som har en feilmargin på +/- 9.2 prosentpoeng. For mer informasjon over feilmarginer for ulike svarandeler og hvordan tolke resultatene, se vedlagte tabell i *Vedlegg 2*.

Nedbrytningsvariablene som har blitt anvendt i statistiske tester er henholdsvis kjønn, kriminalomsorgsregion, sektor (samfunn/fengsel), rolle i ordningen (radikaliseringskontakt eller ressursperson, radikaliseringskoordinator og ingen tilknytning til ordningen), ansvarsområde i stillingen, hvor mange år man har jobbet i kriminalomsorgen totalt sett, høyeste utdanningsnivå og utdanningsbakgrunn. Vi har i tillegg tematiske nedbrytningsvariabler som kjennskap til radikaliseringsprosesser og kjennskap til ordningen med radikaliseringskontakter og radikaliseringskoordinatorer.

Statistiske analyser markeres i rapporten med følgende symbol:



3.4.2 Kvalitativ analyse

Rambøll har hatt en gjennomgående kvalitativ analyse som tar høyde for ulike perspektiver og mønstre i datamaterialet. Analysetilnærmingen har også tatt høyde for rekkefølgeskjevheter, hvor det har blitt skrevet enkeltanalyser etter hvert intervju. Alle intervjuene hadde en notatskriver under gjennomføring som fikk i oppgave å skrive så fort og detaljert som mulig, og analysene er basert på disse notatene. Den kvalitative analysen har en empirinær tilnærming, hvor de viktigste funnene strømmer ut ifra informantenes egne vurderinger og refleksjoner rundt hva som er viktig å fokusere på. Således er analysen forankret i informantenes egne perspektiver.

Underveis har vi foretatt flere analysেমøter og analyseworkshoper for å sammenstille og diskutere resultater på tvers av intervjuere og tematikker. Vi har også drøftet enkelte resultater og foretatt avklaringer med KDI fortløpende. Vi har deretter foretatt tematiske analyser på tvers av datakilder, hvor de kvalitative funnene har blitt analysert i forhold til de kvantitative resultatene.

Alle informanter har gitt eksplisitt samtykke til deltakelse i intervjuer, og ble informert om deres rettigheter, herunder at deltakelse er frivillig, muligheter til å trekke seg underveis og i etterkant av intervju, at dataene blir konfidensielt behandlet i tråd med gjeldende personvernlovgivning og GDPR, at data og personopplysninger slettes etter prosjektets slutt, og at all gjengivelse av intervjudata blir anonymisert i analyse og rapport. Av hensyn til personvern holdes navn på informant og andre personidentifiserende kjennetegn anonymt.

Overordnet har dybdeintervjuene har gitt viktig innsikt i hvordan de ulike enhetene jobber med radikaliseringsstiltakene og ordningene, hvilke utfordringer de møter, samt målsetninger og barrierer de har erfart.

Kvalitative analyser markeres i rapporten med følgende symbol:



4. FENOMENKUNNSKAP

Kunnskap om radikaliseringsprosesser er et viktig grunnlag for å kunne oppdage og identifisere sårbarheter og risikofaktorer, tegn og symboler, samt konspiratorisk, ideologisk eller hatefull retorikk hos innsatte eller domfelte. Uten grunnleggende fenomenkunnskap, kan man risikere at radikaliserede ikke blir oppdaget under soning, før tilbakevending til samfunnet. Ikke bare utgjør dette en risiko for de ringvirkningene det kan ha på radikale miljøer og spredning av radikale tankegods, men kan ha store samfunnsikkerhetsmessige konsekvenser for individer og grupper i samfunnet vårt.

Forebyggende tiltak dreier seg om å finne løsninger på omfattende og komplekse problemer. For å oppnå tiltakenes målsetninger, kreves kunnskap om viktigheten ved – og konsekvensene av – de forebyggende tiltakene. *Sekundærforebygging* i form av tidlig identifisering, forutsetter grunnleggende kunnskap om tidlige tegn for å hindre at radikaliseringsprosessen varer eller videreutvikles, eksempelvis motvirke negativ progresjon fra radikale til ekstreme holdninger, som øker sannsynligheten for voldsutøvelse.

Evaluering av fenomenkunnskapen starter med det enkelte individ, som oftest fengselsbetjenten, som jobber direkte med de innsatte eller domfelte. Hvilken effekt har satsningen som startet etter handlingsplanen i 2014 hatt for kunnskapen til dem som kan oppdage radikaliseringsprosesser og sikre intervensjon tidligst mulig? Tilslutning fra dem som jobber på lokalt nivå er en sentral forutsetning, for enhver endring skal virke gjennom de personer som skal utøve endringen, både fengselsbetjenter, radikaliseringskontakten og eventuelle eksterne aktører man samarbeider med gjennom oppfølgingsplanen. Sagt med andre ord, handler dette om tilslutning om at dette er et viktig og relevant fagområde å ha fokus på, egen motivasjon til å lære, og prioritering i anstaltene og lokal ledelse om å vektlegge kompetansehevingstiltak.

Dette forutsetter et fokus på iverksettelsen og oppfølgingen av tiltakene, og hvordan de virker inn i kriminalomsorgens og anstaltenes arbeid som helhet.

Fenomenkunnskap på lokalt nivå kan derfor ses på som et *utgangspunkt* for, men også en *indikator* på, ordningenes effekter og endelig måloppnåelse.

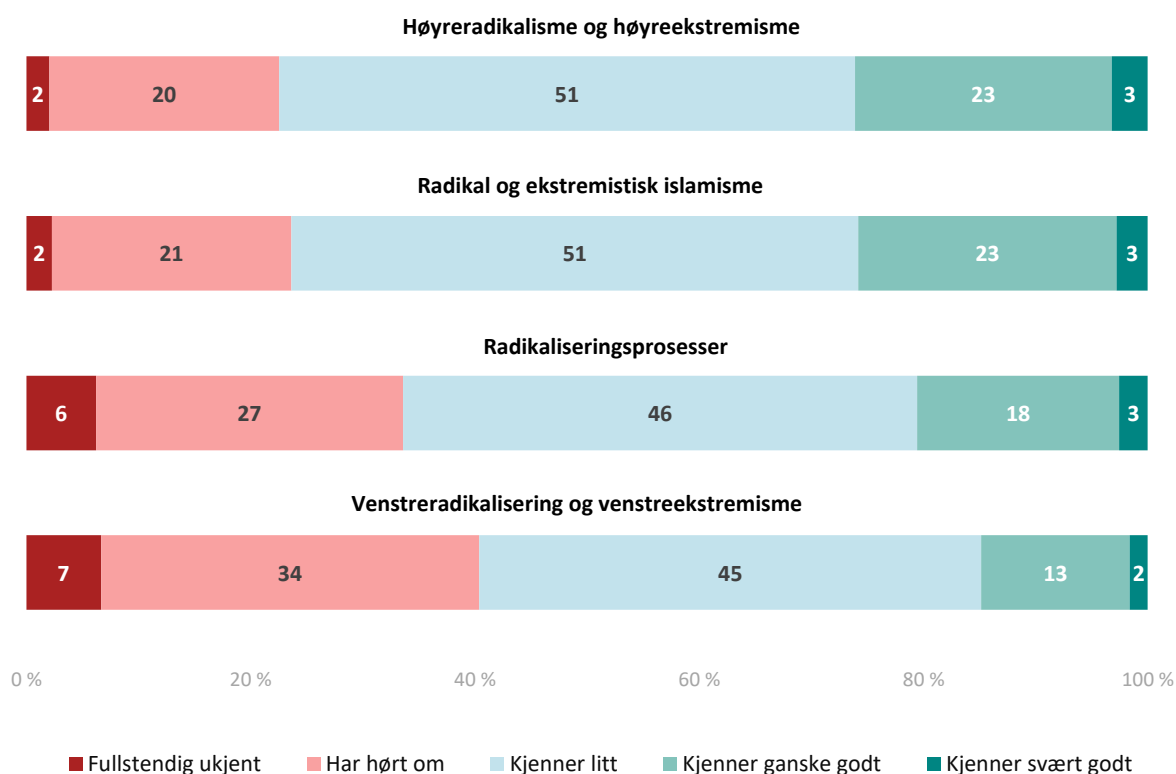


4.1 Status på fenomenkunnskap i kriminalomsorgen



Overordnet tegner resultatene et bilde av at det er et mindretall som mener de har god kunnskap om radikaliseringsprosesser og ulike typer radikalisering (Figur 2). Omkring halvparten har svart at de kjenner litt for de ulike parameterne som måles, og er med andre ord det som forekommer oftest. Spørsmålet ber respondentene selv vurdere sin egen kunnskap, og er ikke et objektivt mål på kunnskapsnivået. Det gir imidlertid en indikasjon på kunnskapsnivået generelt og for de ulike typene.

Figur 2. Hvor godt kjenner du til...



Litt over en fjerdedel har svart at de har (svært eller ganske) god kjennskap til *høyre-radikalisme og høyreekstremisme* (26 %) og *radikal og ekstremistisk islamisme* (26 %). På den andre siden er andelen som har svart at de enten har hørt om eller kjenner litt 72 %, og andelen som ikke kjenner i det hele tatt 2 %, for begge parameterne. Resultatene tyder på at kunnskapen om radikal/ekstremistisk islamisme og høyre-radikalisme og høyreekstremisme er nokså likt. Dette er typer radikalisering som har vært aktuelt i det norske samfunnsikkerhetsbildet de siste ti årene, og fått særlig vektlegging i PSTs trusselvurderinger, samt mediaoppmærksomhet som følge av terrorhendelser, krig og konflikt.

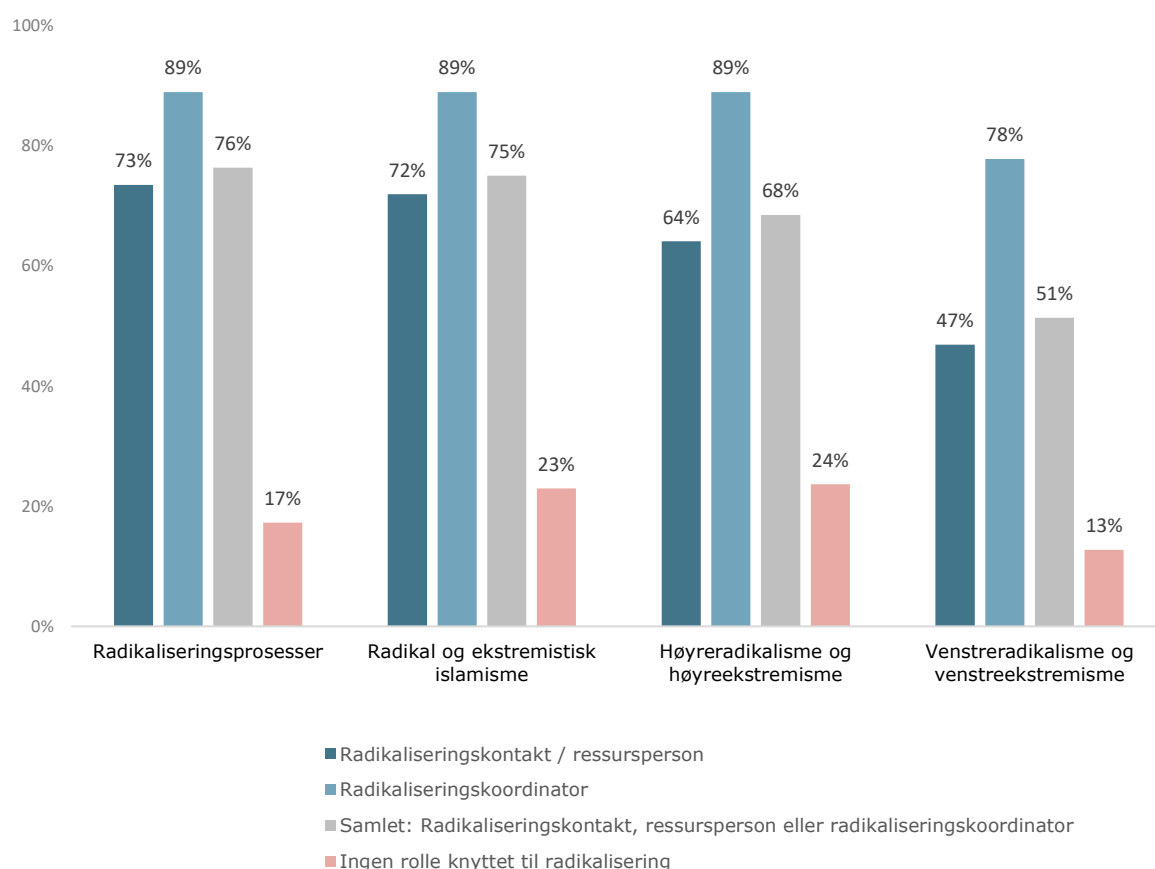
Kunnskapen er noe svakere når det gjelder *radikaliseringsprosesser*. Med dette menes kunnskap om blant annet underliggende sårbarheter og risikofaktorer, tegn og symboler, retorikk og radikaliserer. Omtrent 2 av 10 (21 %) har svart at de har (svært eller ganske) god kjennskap til dette. Likevel svarer 3 av 4 (73 %) at de kjenner litt eller kun har hørt om dette. For 6 % er dette fullstendig ukjent.

Den laveste kjennskapen finner vi på temaet *venstre-radikalisering og venstreekstremisme*, som også har en lavere vurdert sikkerhetsrisiko i Norge. 15 % har (svært eller ganske) god kjennskap, mens nesten 8 av 10 kjenner litt eller har hørt om (78 %), og for 7 % er dette fullstendig ukjent.

Ser man nærmere på resultatene ser vi tydelige variasjoner mellom undergrupper i utvalget.

Ikke overraskende rapporterer de som har rollene radikaliseringskontakt, radikaliseringskoordinator eller ressursperson jevnt over høyere kjennskap, sammenlignet med dem som ikke har disse rollene (Figur 3). Eksempelvis er andelen som har (svært eller ganske) god kjennskap til radikaliseringsprosesser 76 % blant dem som har en rolle tilknyttet radikaliseringsprosesser, versus 17 % som ikke har en rolle. Ser vi nærmere på dem som har et ansvar tilknyttet radikaliseringsprosesser, viser resultatene at radikaliseringskoordinatorer rapporterer høyere kjennskap, sammenlignet med radikaliseringskontakter/ressurspersoner.

Figur 3. Hvor godt kjenner du til... Andel som har svart «kjenner ganske godt» eller «kjenner svært godt».



Videre rapporterer personer med *lederansvar* eller *faglig ansvar* gjennomgående høyere kjennskap enn gjennomsnittet, omtrent en tredjedel har ganske eller svært god kjennskap til høyre-radikalisme og -ekstremisme, radikal og ekstremistisk islamisme og prosesser.

Resultatene viser en tendens til at rapportert kjennskap øker med *antall år man har jobbet i kriminalomsorgen*. Den høyeste rapporterte kjennskapen er blant dem som har jobbet mer en 15 år, hvor en fjerdedel (26 %) mener de har (svært eller ganske) god kjennskap til radikaliseringsprosesser. Andelen synker jo færre år man har jobbet, hvor dem som har jobbet mellom 3-4 år har den laveste andelen (10 %). Unntaket er dem som har jobbet inntil 2 år, hvor 17 % mener de har god kjennskap.

Kjennskap til alle fire områder øker også med *utdanningsnivå*. Den høyeste kjennskapen til radikaliseringsprosesser er blant dem som har høyere utdanning ved universitet/høgskole på høyere nivå (fire år eller mer) på 25 %. Den laveste kjennskapen er blant dem som har grunnskole eller VGS som høyeste fullførte utdanning, på 14 %.

Også type *utdanningsbakgrunn* kan ha betydning. Andelen som kjenner (ganske eller svært) godt til radikaliseringsprosesser er høyest (30 %) blant dem med annen profesjonsutdanning (eksempelvis jurist, psykolog, etc.) og utdanning innen økonomi, administrasjon og ledelse (29 %). Andelen er lavere, men likevel høyere enn gjennomsnittet, blant dem med fengselsbetjentutdanning (23 %). Den laveste andelen finner vi blant dem med yrkesfaglig bakgrunn (14 %).

Ser man på andelen som kjenner godt eller svært godt samlet, finnes vi ingen omfattende signifikante *regionale variasjoner*. Ser vi på de ulike svaralternativene splittet opp, er det imidlertid enkelte variasjoner som peker seg ut. Det er en høyere andel i region vest som «har hørt om» radikal islamisme og ekstremisme (27 %), samt «kjenner ganske godt til» venstreradikalisme og ekstremisme (19 %), sammenlignet med gjennomsnittet (hhv. 21 % og 13 %).

Det er ingen utslagsgivende signifikante variasjoner mellom dem som arbeider med straffegjennomføring i fengsel versus straffegjennomføring i samfunn (friomsorg).



4.1.1 Dybdeinnsikt om fenomenkunnskap og utvikling over tid

Innsikten fra dybdeintervjuene tegner samme mønster som de kvantitative resultatene. Den generelle fenomenkunnskapen i kriminalomsorgen vurderes å være for lav, en konklusjon som deles på tvers av perspektiver, roller og regioner. Det er også flere som er usikre på hvordan fenomenkunnskapen faktisk er, som tyder på at det er et kompetansefelt som man ikke har helt oversikt over.

Det er et tema som vi vet veldig lite om, vi vet at det er innsatt-grupper som kan ha påvirkning på andre innsatte. Men i forhold til radikaliseringsprosesser, tenker vi gjerne IS krigere og i forhold til religiøs art. Det har vi hatt her, folk sittende for terrorisme, krigsforbrytelser i mange år. Men kunnskapen er likevel vag. Hva man skal se etter eller gjøre, det er ikke noe betjentene kan noe om.

- Fengselsbetjent, region nord

Flere peker imidlertid på at fenomenkunnskapen er bedre i dag, enn det den har vært tidligere. De fleste sammenligner med 10, 15 eller 20 år tilbake i tid. Det skyldes både økt aktualitet i et samfunns-sikkerhetsperspektiv og at man har fått nye generasjoner fengselsbetjenter. Flere peker derfor på en aldersforskjell, at yngre betjenter oppleves å være mer opptatt av radikaliseringsprosesser enn eldre ansatte, som muligens ble formet i en tid hvor radikaliseringsprosesser og ekstremisme ikke var like høyaktuelt, sammenlignet med i dag. Flere nevner også betydningen av KRUS i denne sammenheng.

Jeg tror de yngre er mer opptatte av dette, de som har jobbet lenge er kanskje mer avslappet på at trender kommer og trender går. (...) Unge er litt mer gira på hva er det som skjer i samfunnet og hvordan speiler det seg her inne. Det blir spekulasjoner (om fenomenkunnskapen er annerledes i dag), men jeg kan tenke med at KRUS sitt fagfelt er mer oppdatert nå enn for 25 år siden.

- Fengselsbetjent, region sør

De unge stiller mye og gode spørsmål. Det kan hende det kommer fra KRUS. Men utgangspunktet er at det kommer mye fra unge. Det inntrykket jeg satt igjen med. (...) De unge er mer aktive til å utdanne seg, de har både master og bachelor, men jobber fortsatt som betjent. Vi eldre har bare slukka branner i 10 år. (Det er nok behov for mer) kompetanseheving hos oss.

- Radikaliseringkontakt, region øst



Terrorrelaterte hendelser og konflikter i verden har medført at radikaliseringsforebygging har fått økt politisk fokus, som har blitt overført videre til kriminalomsorgen. På tross av at Norge var rammet av et høyreekstremistisk terrorangrep i 2011, forteller de fleste at det største fokuset på radikaliseringsplanen kom etter handlingsplanen i 2014, med særlig økt fokus på radikaliserede islamister og fremmedkrigere i forbindelse med fremveksten av IS og borgerkrigen i Syria.

Da terrorbildet kom etter 22. Juli, så ble man veldig obs på bønneteppe og trodde alle religiøse var ekstreme. Ba man om halal mat så gikk alarmen, da tenkte jeg at 'gud bedre meg kan man ikke være religiøs uten å være ekstremist'. (...) Jeg tenker at det er viktig å skille mellom det å være religiøs og det å være religiøst overbevist om å begå vold for å nå sine mål.

- Radikaliseringskontakt, region øst

Det var mer handlingsplanen i 2014, som fokuserte på fremmedkrigere til Syria som satte fart i det. (...) Handlingsplanen kom i 2014, og mange reiste til Syria, så var det en opplæring blant alle ansatte- hva er det som driver disse menneskene, hva skal vi se etter, hva skal vi gjøre og hva skal vi ikke gjøre. Også tror jeg (...) at det ikke har vært så mye kompetansetilførsel de tre siste 3 årene. Det har kanskje vært noen mailer. Men ingen opplæring.

- Fængselsleder



4.1.2 Fokus og kunnskap om ulike typer radikaliserings og ekstremisme

Dybdeintervjuene tegner et bilde av at høyreekstremisme og høyreekstremisme har havnet i skyggen av et økt fokus på radikal og ekstremistisk islamisme. Det betyr imidlertid ikke at kunnskapen har fulgt med et økt fokus på sistnevnte. Tvert imot, fremstår det som det er mye usikkerhet knyttet til hva som skiller ordinær religionsutøvelse innen Islam på den ene siden - og hva som er tegn på radikal og ekstremistisk islamisme på den andre. Flere forteller at tiden etter at handlingsplanen ble lansert var det mange som reagerte på ordinær religionsutøvelse, og kunne tolke bønnerop, religiøse symboler, kosthold og andre religiøse skikker som tegn på radikaliseringsplanen. Dette skyldes sannsynligvis ikke vond vilje, men mangel på kunnskap om distinksjonene og islam som religion.

I tillegg er det flere som peker på at det sannsynligvis skyldes frykt for det ukjente, men også en form for berøringsangst med å konfrontere. Det førte til mange bekymringsmeldinger de første årene (men

som har avtatt de siste årene), og kan ha medført et «tunnelsyn» i hvilke typer innsatte man rettet oppmerksomheten mot:

Finnes mye diskriminering i fengsler rettet mot muslimer og mennesker med annen bakgrunn. Folk overrapporterer inn innsatte som tegn på radikale, når det ikke er noe grunn til det. (...) Det er overrapportert på radikale islamister og underrapportert på høyre-radikale. (...) Det jobbes ikke like mye med høyreekstreme og det fanges ikke opp på samme måte, fordi det ligger mye mer i assosiasjoner rundt annerledeshet, enn de som er like seg selv. Mange forventer at muslimer tar avstand fra religion, noe som er dumt, da religion er viktig i avradikalisering.

Anonym

Faren ved et forhøyet fokus på en type radikaliserings, er at andre typer tilfeller risikerer å gå under radaren, hvis fokuset og bevisstgjøringen ikke er tilstrekkelig til stede. Samtidig kan mispersepsjoner og manglende kunnskap om høyreekstremisme og høyre-radikalisme gjøre at tilfeller ikke avdekkes. Det er tydelig at disse typene forbindes med tydelig definerte symboler og kjennetegn, som tatoveringer eller nazistiske referanser. Enkelte fremhever at de velkjente symbolene gjør det lettere å oppdage høyre-radikale og -ekstreme, fordi de oppleves som mer synlige:

Generelt er det få som har hatt klare uttrykk i høyreekstreme former. (...) Alt fra symboler til å gå ut å utale rasistiske utsagn, så kan det hende noen av de de går ut av radaren fordi man kobler det til sinne eller aggresjon. (...) Men det er vanskelig. Høyreekstremisme kan være lettere å kjenne igjen. Islamistisk ekstremisme er litt fremmed og indikatorene kan være utydelige: «han har fått skjegg, ja men hva så, ber hele tiden, ja hva så, det trenger ikke bety noe men kan bety noe». Men for høyreekstremisme kommer uttrykkene tydeligere for oss selv om det er sjeldnere. (I høyreekstremisme/radikalisme) er symbolikk veldig viktig, det synes fra tatoveringer til bekledding og hva man leser eller tegner eller skriver. Det kommer tydelig til uttrykk (...). Innen høyreekstremisme venter man til det er tydeligere symboler, mens innen ekstremistisk islamisme så er det andre ting som er vanskeligere, for man må skille mellom religion og (radikalisme). (Tegn på islamistisk ekstremisme) er nok mer skjult enn høyreekstremisme, hvis du vil drive med terror i ekstrem islamisme, så er du tjent med å operere i det skjulte. Mens de høyreekstreme er opptatt av å uttrykke det utad, har jeg opplevd da, men ikke sikkert det er riktig.

- - Radikaliseringskoordinator

Dette kan imidlertid være et tegn på en *tilgjengelighetsskjevhet*, hvor symbolsynlighet kan bli avgjørende for om man melder om bekymring. De mer subtile tegnene til radikaliserings fremstår mindre kjent, som medfører at det kan være vanskeligere å iverksette aktive forebyggingstiltak mot personer som er sårbare for radikaliserings eller gjennomgår en radikaliseringsprosess, men ikke har tydelige eller ytre kjennetegn. Jo lengre inn i radikaliseringsstunellen den radikalisererte går, jo vanskeligere vil det være å snu virkelighetsforståelsen. For mange radikalisererte vil de tydelige symbolene synliggjøres etter at man har nådd et visst nivå av politisk/ideologisk overbevisning. I verste fall, vil man ta aktive grep først når det er for sent eller svært ressurskrevende å snu deres virkelighetsoppfatning.^{24 25} Risiko/press-faktorer ('push') og beskyttelses-/motivasjonsfaktorer ('pull') er av stor betydning når det kommer til forebygging av radikaliserings. Ved å forstå og redusere risikofaktorer, og forsterke beskyttelses-faktorene, kan man begrense risikoen for uheldig utvikling hos et individ eller en gruppe.²⁶

²⁴ Basit, S. H. (2018) Konspirasjonsteorier og radikaliseringsprosesser. I E Reiss. & L. Noor (Red), Radikalisering: Fenomen og forebygging. (s. 104- 117) Oslo: Frekk Forlag.

²⁵ Døving, C. E & Emberland, T. (2018), *Konspirasjonsteorier i det ytterligere høyrelandskapet i Norge*. I Bjørge, T. (Red). (2018) Høyreekstremisme i Norge, utviklingstrekk konspirasjonsteorier og forebyggingsstrategier. (s. 179-230) Oslo: PHS forskning.

²⁶ Justis- og beredskapsdepartementet. (2015). *Nasjonal veileder for forebygging av radikaliserings og voldelig ekstremisme*. Oslo: Justis- og beredskapsdepartementet. S. 15

Majoriteten av informantene forteller om et begrenset fokus på høyreekstremisme og høyre-radikalisme, men det betyr ikke at det ikke er relevant. For flere erkjenner at de er bekymret for at det finnes flere radikalisererte på høyresiden i norske fengsler, enn det som har blitt identifisert til nå.

Vi hadde mange caser i mentorordninger, nesten bare IS-relatert. Jeg var redd for at vi ikke turte å ha ny ABB. Vi var redde for at vi hadde en høyreekstrem. Vi var redde for å finne ut hvor holdningene var. Vi kunne ikke røre i de sakene, for vi var redde for at de skulle bli stemplet. På en måte lettere å ta en ekstrem islamist, for det er lettere å knytte med at de er konservative. (...) Men jeg tror vi får flere høyreekstremer enn det vi tørr å innrømme, så da må kriminalomsorgen bli flinkere til å etablere det (fokuset). Islamistisk ekstremisme opplever seg nok strengere behandlet i fengslene. Men det er ikke så rart. Men vi må være forsiktige på hvem vi fokuserer på.

- Radikaliseringskontakt, region øst

Det er ikke noen utenfra som har snakka om høyreekstremisme. Det er ikke felles fokus på det. Jeg har hatt en sak selv, hvor jeg har hatt mistanke og meldt fra, men i felles fora er det mest fokus på islamistisk ekstremisme. (...) Her i Østfold er det mye dårlige sosiale levekår, mange med lav utdanning (...) Vi har en del holdninger som vi tenker at er «derfor» og at han derfor ville ikke gjort sånn. For eksempel «De tenker at utlendinger tok jobben, men thats it». Vi kan nok legge en del på det. Vi er ikke like bevisste på høyre-radikale. Økende bevisstgjøring er nødvendig.

- Ansatt friomsorg, region øst



4.1.3 Annen relevant kompetanse

Selv om den spesifikke fenomenkunnskapen er varierende, er det likevel viktig å fremheve at kriminalomsorgen besitter meget erfarne og velutdannede fengselsbetjenter med et bredt kompetansespekter, som er svært viktig for å kunne forebygge radikaliserings og potensiell ekstremistisk vold. En del av fengselsbetjenters kjernekompetanse er sosialfaglig miljø- og relasjonsarbeid og dynamisk sikkerhet, som er avgjørende forutsetninger for å avdekke radikalisme. Det er tydelig at grunnutdanningen er et viktig fundament og at mange har en god «ryggmarksrefleks» på flere sikkerhetsområder. Flere informanter fremhever at fengselsbetjenters grunnkompetanse og breddekompetanse er viktig i forbindelse med å oppdage radikaliserings:

Betjenter er viktige og dyktige for å se endring, «er han seg selv, er han på vei inn i psykose, er han rusa, er han radikalisert?». (...) Det er det jeg stort sett har sagt, at de skal bruke den spisskompetansen. Det er den samme kompetansen vi kan bruke på radikaliserings.

- Radikaliseringskoordinator

I tillegg til å være gode til å observere atferdsmønstre og endring, er mange trent i endringsfremmende intervjueteknikk, også kalt *motiverende intervju* (MI). Dette samtaleverktøyet blir nevnt i flere settinger, og oppleves som et godt verktøy for å kunne oppdage sårbarheter, men også fundament for atferd- og holdningsendring gjennom en samtaledialektikk og en relasjonsbasert tilnærming. Empati og relasjonsbygging står i sentrum, og har stort potensiale i et forebyggingsøyemed. En av informantene gir uttrykk for at disse samtaler er en naturlig del av arbeidshverdagen, og vektlegger viktigheten av slikt miljøarbeid:

(Betjenter) får nok ganske mange gode og ærlige samtaler med (innsatte). Har en myk tilnærming til samtaler, tilgang til tankene får man ganske fort. Får hvert fall en oversikt over hva som opptar de innsatte. (...) Om noen blir kategorisert som radikale vil det muligens sette føringer for hvordan han hadde tilnærmet seg personen også. Uansett består jobben i å skape relasjoner på andre nivåer (...). Det å være åpen og ærlig er en god måte å få informasjon om noe som ikke er helt slik det bør være.

- Radikaliseringskontakt

Kompetanse innen relasjonsbygging og dialog står frem som relevant kompetanse. I denne sammenhengen blir også mentorordningen ofte trukket frem som en viktig bidragsyter i kompetansehevingen på feltet. *Mentorordningen* i kriminalomsorgen var en av tiltakene (nr. 18) som ble skissert i regjeringens handlingsplan mot radikaliserings og voldelig ekstremisme i 2014. Flere opplever å ha god erfaring med denne ordningen, og mener at den bør bli bredere nedfelt og anvendt. Oppstart med mentorordningen kan virke å ha satt i gang en bevisstgjøring, som har bidratt den helhetlige kompetansen på feltet. Også radikaliseringskoordinatorer og kontakter trekker denne frem:

Den største kompetansehevingen var mentorordningen. Jeg tror også at det gjorde at man fulgte mer med på innsattes utvikling. Og ville ikke at de skulle påvirke andre, men da var det ikke satt sånn i system som det nå er gjort da. Så det var pluss da mentorordningen begynte å rulle ut. Da var det en bratt kurve (i kompetanse).

- Radikaliseringskoordinator

Prata en del med mentorene, de har en del knep som vi også kunne brukt. Hvordan få til samtale, hva bør jeg prate om, hva bør jeg ikke prate om. Det har vært veldig interessant å prate om hvordan de jobber.

- Radikaliseringskontakt, Region sør

Det kan også være strukturelle forutsetninger som medfører at kompetansen er bedre enkelte steder. Noe av det kan knyttes til utdanningsbakgrunn, i kraft av at det relasjonelle og/eller psykologiske fokuset kan ha større plass i kompetanseprofilen i enkelte utdanninger. Slik resultatene fra spørreundersøkelsen viste var det en litt høyere andel som mente de hadde god kompetanse blant dem med profesjonsutdanning, sammenlignet med fengselsbetjenter, og i minst grad dem med yrkesfaglig utdanning. Dette kan også påvirke sektorer innad i kriminalomsorgen, hvis de ulike arbeidsplassene har ulik sammensetning av utdanningsbakgrunner. En informant i friomsorgen mener at disse utdanningskulturene kan være med å bidra til kompetanseulikheter i kriminalomsorgen:

Det er forskjell i friomsorgen og fengslene i hva man kan og fokuserer på. (I fengslene der er) ansattgruppen 90 % fengselsbetjenter, mens i friomsorgen er vi sosialfaglig (utdannet), og utdanningsnivået er annerledes i hva vi får med oss av fag. Utdanningsrunnlaget er annerledes.

- Radikaliseringskontakt i friomsorgen

Det betyr ikke at kompetansen er bedre eller dårligere i friomsorgen generelt, men at de muligens har en annen tilnærming og et mer sosialfaglig fokus i større grad, som kan sies å være mer overlappende og relevant i forhold til forebygging av radikaliserings under straffegjennomføring. Men utdanningsbakgrunn er ikke alene årsak i dette. Samme informant peker også på at friomsorgen har mer ressurser og tid til kompetanseheving, som ikke mange fengsler har. Dette blir nærmere beskrevet i kapitlet om ressurser til kompetanseheving.

4.2 Tematisk relevans

4.2.1 Vurdering av tematikkens relevans

På tross av at det stedvis kan være få saker på denne tematikken, opplever mange dette som et fagområde som det er viktig å ha kunnskap om. I spørreundersøkelsen har vi et åpent kommentarfelt hvor man kan gi tilbakemeldinger på tematikken. Svært mange av disse kommentarene handler om at man føler at man kan for lite om disse tematikkene, og ønsker derfor et økt fokus gjennom opplæring og kompetanseheving (Figur 4).

Det samlede datamaterialet tegner et bilde av at tematikken er relevant overordnet sett, men at det kan oppleves som mer relevant for noen enn andre. I dybdeintervjuene synliggjøres ulike perspektiver på hvor relevant kunnskap om radikaliserings er. Et tydelig mønster som går igjen, er at opplevd relevans henger sammen med antall saker eller innsatte/domfelte man har hatt som berører tematikken. Det er stor variasjon i hvor mange faktiske saker det er snakk om. Noen forteller om flere saker, andre har hatt et par i året, mens det er også tydelig at flere har ikke hatt noen aktuelle saker de siste årene. Hva som refereres til er primært saker som man har meldt bekymring om, eller som har hatt særskilt oppfølging ved innkomst, i kraft av at den innsatte/domfelte er dømt for hatkriminalitet eller rekruttering til ekstremistiske miljøer (eksempelvis terrorparagraf). Vanligvis vil få saker også gjøre at man opplever temaet som mindre relevant.

Sakene som henvises til dreier seg sjeldnere om sårbarheter og risikogrupper for radikaliserings. Der hvor man har vært bekymret for eller usikker rundt en innsatt som viser risikotegn, men ikke er dømt for noe relatert til radikaliserings, fremstår relevansen av fenomenkunnskap som større. Disse gråsonene og subtile uttrykkene kan være vanskelig å ta tak i, hvis man har utfordringer med å definere dem og vite hva man skal se etter.

Figur 4. Ordsky om relevans. Utvalg svar fra åpent kommentarfelt på spørsmålet «Har du noen kommentarer til temaet for denne undersøkelsen som du ønsker å dele?».





Det er muligens disse tydelige radikaliserings sakene som danner grunnlaget for *vurderingene* om hvor relevant tematikken oppleves å være. Slik som en radikaliseringskoordinator påpeker, så er det de «klokkeklare sakene» som er mest synlige og oftest blir fulgt opp. Og der det er mindre tydelige saker, er det oftere også et svakere fokus:

Kan hende noen saker ikke kommer til overflaten fordi man tenker «ja det er en utfordring her, men det er et stort apparat og da blir det mye rapporter og styr», men de som er klokkeklare saker kommer alltid opp.

- Radikaliseringskoordinator

Det er lite fokus på radikalisering. Dette siden det ikke har vært så mange radikalisererte i vårt fengsel.

- Fengselsbetjent, region vest

Der hvor det har vært tydelige saker innenfor ekstremisme og radikalisering, eller at innsattgruppen er preget at kriminelle grupperinger som kan ha radikale tendenser, oppleves fenomenkunnskap som relevant. I noen enkelttilfeller oppleves tematikken som spesielt relevant *på tross av få saker* , som oftest skyldes et prioritert fokus fra ledelsesnivå (bl.a. som følge av «*helicopter view*» kartlegging). Men den generelle tendensen er at med flere aktuelle saker, vil også temaet oppleves som mer relevant.

I dybdeintervjuene fortelles det både om saker hvor tematikken har vært tydelig til stede, og andre tilfeller hvor man har vært mer usikker på om atferden skyldes radikalisering. Tydelige og kjente symboler, samt uttrykt støtte til eksisterende ekstremistiske miljøer, står frem som tydelige saker hvor man har hatt et eksplisitt fokus på bekjempelse av radikalisering. I denne sammenhengen fortelles det ofte om tidligere IS-krigere som har blitt dømt for deltakelse i terrorvirksomhet i utlandet. En fengselsbetjent forteller om hvordan de iverksatte tiltak etter tydelige sympatier for radikal islamisme:

Han pratet mye om Islam, var veldig regelstyrt, snakka ned kvinner og homofile. Godtok voldelig islamisme. Snakka varmt om steining og IS. Refererte til videoer som ble spredt. Da tok de kontakt med en psykolog, tok kontakt med en imam fra Bergen. Han imamen hadde råd rundt det, og hadde samtaler med ungdommen. Snakket om Islam. Det fungerte til en viss grad, men det er vanskelig å bare snu meninger brått.

- Fengselsbetjent region vest

Mange saker handler om tilfeller hvor man har plukket opp tegn, uten at det var en kobling til ekstremistiske miljøer eller tankegods i utgangspunktet. Det kan handle om innsatte som er dømt for våpensmugling, gjengkriminalitet, seksuallovbrudd eller vold. Disse sakene er mer omstridt, da det er ulike holdninger til hvor seriøst man skal ta tegn til radikaliserings. Det er tydelig at det er store variasjoner mellom symboler er nok til å ta tak i saken, mens andre forteller at slike symboler kan bli bagatellisert eller ikke oppfattet som seriøse sikkerhetstrusler.

Et eksempel fra en fengselsbetjent i region øst fortalte om et tilfelle hvor en innsatt hadde bevisst brettet opp t-skjorten sin for å synliggjøre en tatovering med høyreekstreme symboler. En subtil, men likevel tydelig markering av sin posisjon og muligens for å tiltrekke seg meningsfeller. Fengselsbetjenten fryktet at slike handlinger ville bidra til å skape radikale eller ekstremistiske grupperinger i fengselet, og hadde ytret bekymring til en annen betjent som også var på vakt. Den andre betjenten hadde ikke tolket situasjonen på samme måte, og så ikke faren ved dette fordi han ble ansett som en del av annen kriminalitetskategori. Samme fengselsbetjent forteller også at en innsatt hadde tegnet bilder av Hitler og hengt opp på veggen i cellen sin, og at det tok en uke før noen tok tak i dette. Ingen av de ansatte tok ansvar for å ta vekk tegningene, hvor det endte opp med at fengselsbetjenten gjorde det selv og tok en prat med den innsatte som det gjaldt. I slike tilfeller blir tiltak rundt forebygging av radikaliserings svært personavhengig, da det blir opp til den enkelte fengselsbetjent som er bevisstgjort på tematikken og ser tiltaksbehov.

Dette er også overførbart til faktiske rutiner som er viktige for forebygging, og henger sammen med bevisstgjøring i det daglige. Enkelte fengsler har et bevisst fokus på plassering av innsatte, med tanke på sårbarheter og risiko for påvirkning av radikale holdninger. For andre er ikke dette et særlig fokus i det hele tatt. En fengselsbetjent i region nord forteller at fengselet hadde plassert en dømt radikalisorator på samme jobbpost som en nordmann som var sårbar:

...Og plutselig en dag finner vi en koran oppe hos han andre karen. Som er en norsk svak type, som absolutt kunne blitt snakka til og blitt ekstrem. Så da kom det møtet om radikaliserings hvor vi fikk informasjon om det, men ikke noe informasjon om han. (Radikalisoratoren) var av den typen at han var rekrutterer, han satt lenge og fikk en stor flokk. Jobben hans var å framstå som stor og grei og få tillitt. (...) Jeg synes det var veldig uryddig av oss å sette en mann som jobba med rekruttering sammen med en svak innsatt som jobba med han 7 timer om dagen i to måneder i strekk. Sett i lys av at vi fant en koran på cella til nordmannen. (...) Hendelser i verden har ikke endret fokuset, selv ikke å ha dømt IS kriger i fengselet.

- Fengselsbetjent, region nord

En annen fengselsbetjent bekrefter at de terrorsiktede/domfelte har et ekstra fokus på seg, men at det likevel kan oppstå situasjoner som synliggjør flere tilfeller som det er verdt å melde inn bekymring om. Hun forteller at det kan være vanskelig å se gruppekonstellasjonene og konfliktlinjene i fengslene som opererer subtiilt, men som kan komme til overflaten ved for eksempel slagsmål:



Vi har hatt flere terrorsiktede i forhold til radikalisererte. Spesielt en på særlig høyt sikkerhetsnivå, som var i retten og vitna i forhold til våre observasjoner. Infoflytting. Det har ført til at det har vært veldig konsentrert fokus på innsatte, hva skjer i miljøet. Det er gjerne sånn at hvis noe blir synlig i det ene miljøet, så åpner det seg noe i den andre. Må se på begge sider, det er mye å observere. Snakker mye om det i ansattmiljøet. Meldt inn flere bekymringer. (...) Vi hadde et masseslagsmål her for en del år siden, som synliggjorde alle blokkene i fengslene, med grupperinger både på begge sider, begge ytterpunktene som hadde et oppgjør her. Bare det førte til mer fokus og interesse for å kartlegge for å forebygge.

- - Fængselsbetjent, region sør

Sakene til disse tre fængselsbetjentene illustrerer at forebyggingsarbeidet er sårbart, og at opplevelsen av relevans er nært knyttet til en grunnleggende kunnskap og interesse for tematikken. Med andre ord, betyr ikke uttrykk for at «denne tematikken ikke er relevant her» nødvendigvis å gjenspeile den faktiske realiteten. Som datamaterialet viser, er det flere eksempler på at tematikken er relevant, selv om man har ulike tolkninger av og erfaringer med hvordan radikaliseringsprosesser arter og uttrykker seg i de ulike kontekstene. Det kan være radikaliseringsprosesser som kan gå under radaren og som vil synliggjøres med tiden. Bevisstgjøring og forebyggende kompetanseheving er derfor høyst relevant, selv om det ikke er noen synlige utfordringer den dag i dag.

Fenomenkunnskap vurderes som særskilt relevant i friomsorgen, og hvordan man forholder seg til radikaliseringsprosesser og tegn på ekstreme holdninger arter seg noe annerledes i hvordan man jobber med de domfelte. I friomsorgen har de domfelte økt autonomi og risiko for tilknytning til radikale miljøer og ressurser som eksisterer både i fysiske miljøer og på internett. Risikoen for tilbakefall gjelder også radikaliseringsprosesser, som gjør det særdeles viktig å få innsikt i de domfelters hverdagsliv, sosiale nettverk og fritidsvaner, som gjør at friomsorgen på et vis har bredere aspekter å ta hensyn til i sine vurderinger. To ansatte i friomsorgen opplever at fenomenkunnskap har stor relevans i deres arbeid:

(Kunnskap om) radikaliseringsprosesser ekstra viktig innenfor elektronisk kontroll. (...) Når du sitter på lukka sitter du inne, da ser det det tilbudet fengselet har du må forholde deg til. Men med elektronisk kontroll må du forholde deg til samfunnet, du kommer tilbake til vennene, dine, det gamle miljøet, da må man se hvor miljøene er, hvordan de jobber og hvordan det påvirker. Radikaliseringsprosesser er ikke så veldig annerledes fra så mye annet, lett å falle tilbake. Tilbakeføring er viktig å følge litt med på. samtidig så er det en dreining med elektronisk kontroll, det skal mer på, mer unge, mer gjeng, man satser litt på det for tiden, da vil det være naturlig at vi kommer borti flere personer og miljøer også. (...) Vi er mye hjemme hos folk, når du er hjemme hos noen får du ekstremt mye informasjon

- Radikaliseringskontakt region sør

I friomsorgen så lever de i samfunnet så de får impulser og er med på ting, de har tilgang til internett, men i fengselet så er de i sin boble. Vi har muligheter til å se hva som skjer når de er ute, tematisere nettbruk, foraer, hva de er opptatt av, ser i gruppesammenheng, få signaler der for hvordan de opplever å være der for eksempel med andre kulturer.

- Ansatt friomsorg, region øst

Et eksempel på hvorfor det er viktig med fenomenkunnskap er i forbindelse med hjemmebesøk. En annen ansatt forteller om at de ved flere anledninger har blitt bekymret etter å ha vært hjemme hos domfelte. Ved å for eksempel se flagg med symboler man har hengt opp hjemme, kan dette være grunn til bekymring. Slike tilfeller har blitt meldt fra til politi, som har gjort at de har holdt et øye i forbindelse med løslatelse. På denne måten kan friomsorgen være en viktig aktør for å oppdage bekymringsverdige tilfeller, som muligens ellers ville vært vanskelig for andre etater å få kunnskap om. Likevel er det mange respondenter i spørreundersøkelsen som jobber i friomsorgen som forteller i åpne kommentarfelt at de har lite fokus på dette.

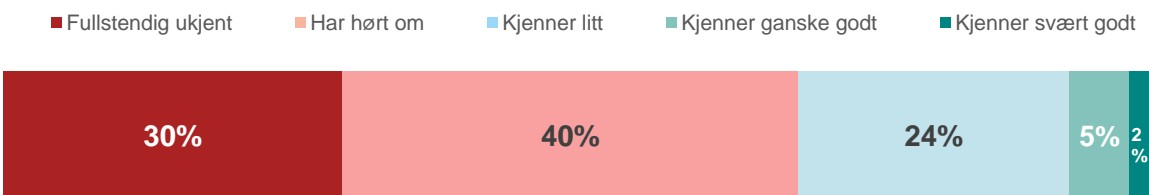
4.3 Fagressurser og kompetansehevingstiltak



4.3.1 Kjennskap til retningslinjer og håndboken

KRUS har utviklet en håndbok som omhandler forebygging av radikaliserings i fengsel, som kan være en nyttig fagressurs hvis man har for mer kunnskap eller skal veilede andre ansatte i temaet. Overordnet er kunnskapen til denne håndboken lav (Figur 5). I undersøkelsen svarer kun 7 % at de enten har ganske eller svært god kjennskap. En fjerdedel kjenner litt til håndboken, mens 4 av 10 har hørt om den. Likevel er håndboken for 3 av 10 fullstendig ukjent.

Figur 5. Kriminalomsorgens høgskole og utdanningscenter (KRUS) laget i 2016 en håndbok for ansatte i kriminalomsorgen med særskilt fokus på håndtering av radikaliserings i fengsel. Hvor godt kjenner du til denne håndboken?

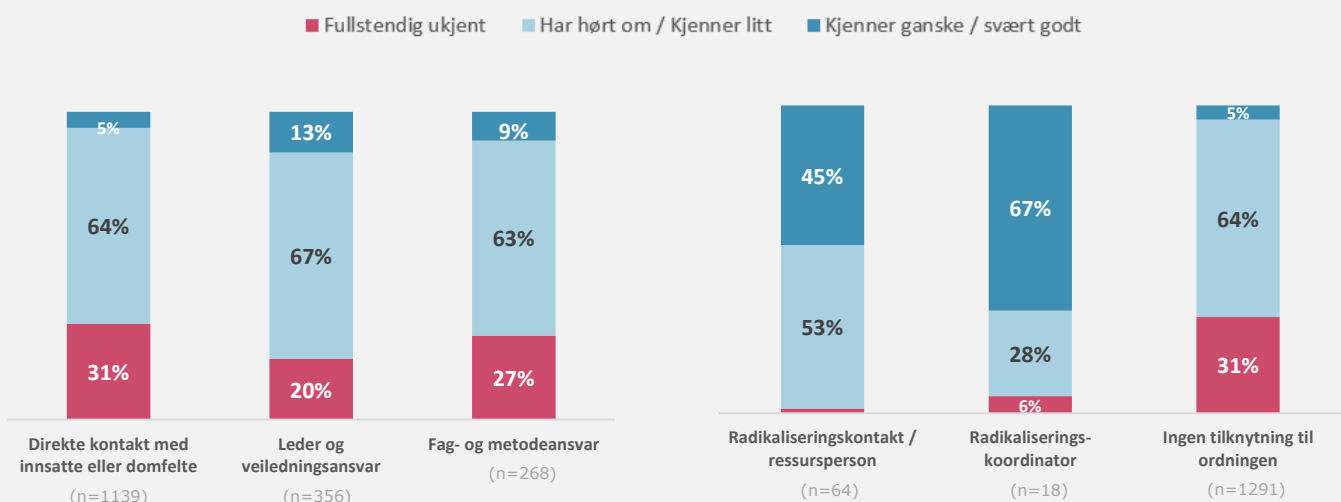


Det er en liten kjønnsforskjell i svarene. Det er flere menn som har hørt om eller kjenner litt (66 %) og kjenner ganske eller svært godt (9 %), sammenlignet med kvinner. Kvinner på sin side har en høyere andel som har svart at håndboken er fullstendig ukjent (30 %), sammenlignet med menn (35 %).

Ikke overraskende er håndboken mest kjent blant dem som har en tilknytning til radikaliseringskontaktordningen. Radikaliseringskoordinatorerne har best kjennskap, med en signifikant høyere andel som kjenner ganske eller svært godt (67 %). Den tilsvarende andelen for radikaliseringskontakter og ressurspersoner er 45 % (Figur 6). Kjennskap til holdningen er også gjennomsnittlig høyere blant dem som mener de har god kjennskap om radikaliseringsprosesser (27 %) og som kjenner ganske eller svært godt til ordningen med radikaliseringskontakter og koordinatorene (31 %). Dette er ikke så overraskende, da det kan tyde på en interesseskjevhets hvor man blir lettere oppmerksom på ting som man allerede har kunnskap om eller interesse for.

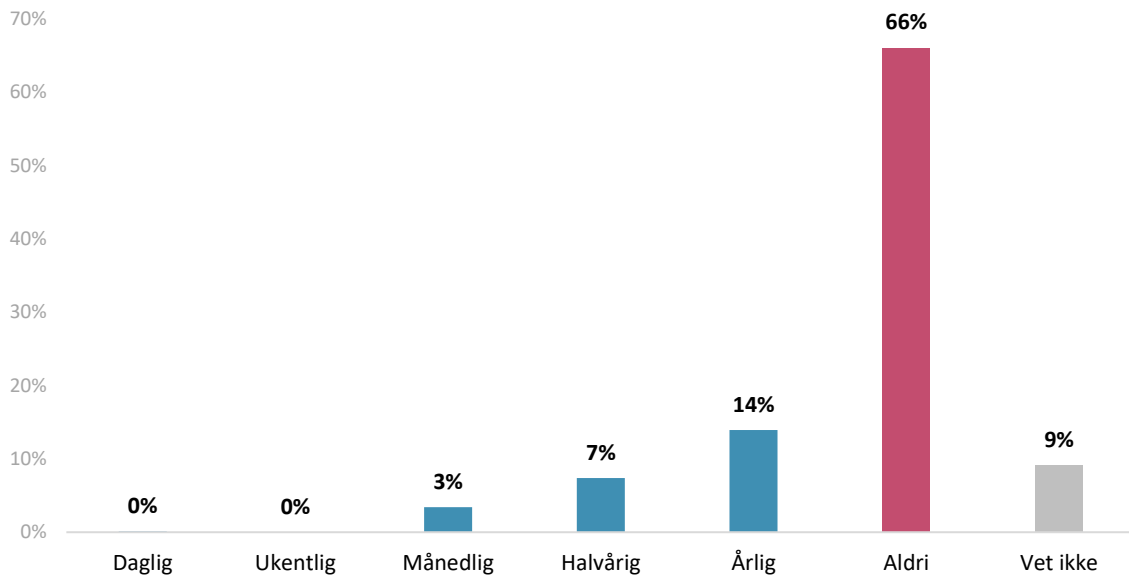
Et litt overraskende funn er at personer med fag- og metodeansvar har ikke signifikant høyere eller lavere kjennskap til håndboken, sett opp imot gjennomsnittet. Faktisk har de lavere kjennskap enn dem med leder- og veiledningsansvar, som har en gjennomsnittlig høyere andel som kjenner ganske eller svært godt (9 % versus 13%).

Figur 6. Kjennskap til håndboken. Sammenslåtte verdier fordelt på relevante undergrupper.



Personer som har svart at de har hørt om håndboken til svært god kjennskap har fått et oppfølgingsspørsmål om hvor ofte de leser, slår opp i eller på en annen måte bruker håndboken. Svarene viser at håndboken er lite brukt, da 66 % aldri har slått opp i eller brukt håndboken. 14 % svarer at de bruker den årlig og 7 % halvårlig.

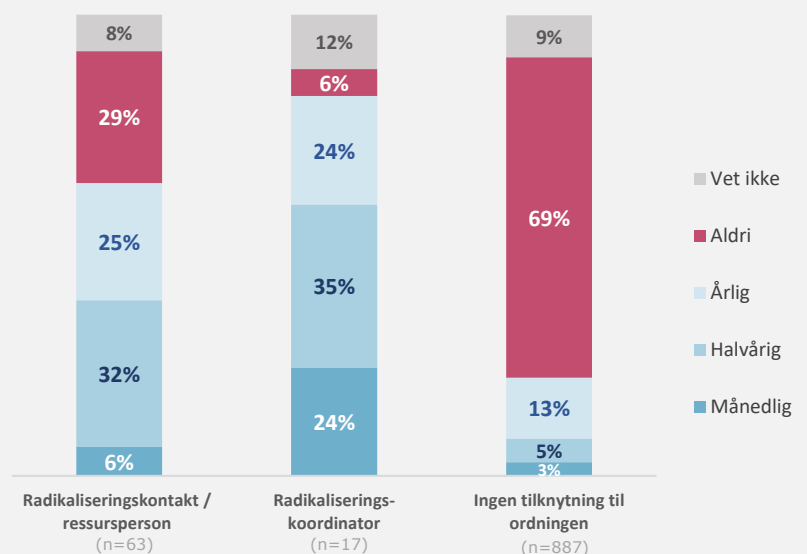
Figur 7. Hvor ofte leser, slår opp i eller på annen måte bruker du kriminalomsorgens håndbok om håndtering av radikalisering i fengsler? Filter: har kjennskap til eller hørt om håndboken (n=962)



Radikaliseringsskontakter, ressurspersoner og radikaliseringsskoordinatorer har en litt høyere andel som bruker håndboken oftere (Figur 7). Blant dem er det koordinatoren som leser håndboken oftest, hvor en fjerdedel slår opp i håndboken månedlig (24 %). En tredjedel av kontaktene slår opp i håndboken halvårlig (32 %) og en fjerdedel årlig (25 %).

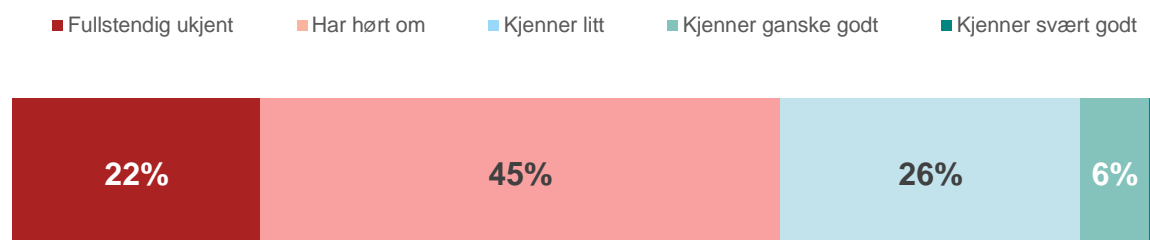
Figur 7. Hvor ofte leser, slår opp i eller på annen måte bruker du kriminalomsorgens håndbok om håndtering av radikalisering i fengsler?

Fordelt på undergruppene radikaliseringsskontakter, radikaliseringsskoordinatorer og personer som ikke har tilknytning til ordningen.



KDI utarbeidet i 2018 retningslinjer om forebygging og håndtering av radikalisering og ekstremisme i kriminalomsorgen. Resultatene viser at kjennskapen til denne er lav (Figur 8). Kun 7 % har ganske eller svært god kjennskap, hvor en fjerdedel har litt kjennskap. Med andre ord er kjennskapen til retningslinjene på samme nivå som håndboken. Litt under halvparten (45 %) har hørt om retningslinjene. For 22 % er disse retningslinjene fullstendig ukjent.

Figur 8. KDI utarbeidet i 2018 **retningslinjer** til straffegjennomføringsloven om «Forebygging og håndtering av radikalisering og voldelig ekstremisme i kriminalomsorgen». Hvor godt kjenner du til disse retningslinjene?



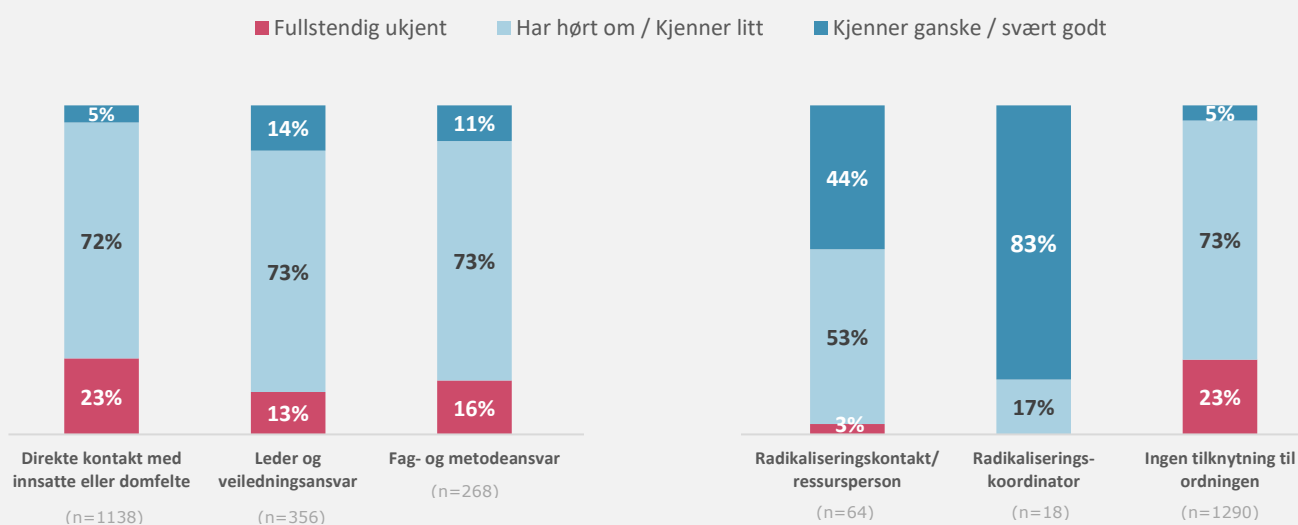
Kjennskapen er igjen høyere blant personer tilknyttet ordningen med radikaliseringskontakter og -koordinatorene (Figur 9). Radikaliseringskoordinatorene skiller seg ut ved å ha svært mye høyere kjennskap til disse retningslinjene, sammenlignet med øvrige grupper. Hele 83 % har svart at de kjenner ganske eller svært godt, mens tilsvarende andel for radikaliseringskontakter er 44 %. Blant dem som ikke har en tilknytning til ordningen, er andelen kun på 5 %.

Vi ser også en gjennomsnittlig høyere, men likevel forholdsvis lav andel som har kjennskap blant dem som har fag- og metodeansvar (11 %) og leder- og veiledningsansvar (14 %).

Videre ser vi en signifikant høyere andel som har ganske eller svært god kjennskap til både håndboken (10 %) og retningslinjene (11 %) blant dem som har jobbet i kriminalomsorgen mer enn 15 år.

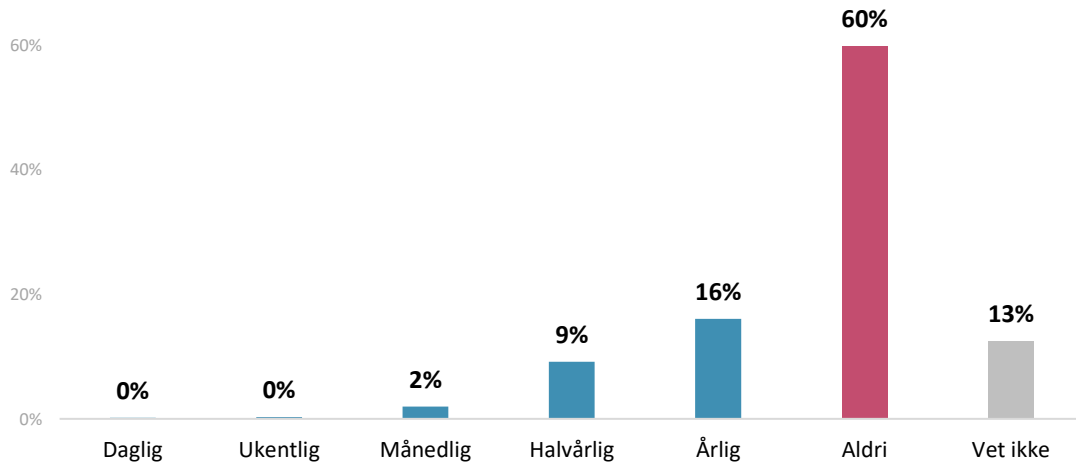
Vi finner ingen tydelige signifikante variasjoner etter region eller sektor (friomsorg/fengsel).

Figur 9. Kjennskap til retningslinjene fordelt på relevante undergrupper



Blant dem som har kjennskap til eller har hørt om retningslinjene, er det kun litt over en fjerdedel som leser, slår opp i eller bruker dem (månedlig, halvårlig eller årlig) (Figur 10). 6 av 10 svarer imidlertid at de aldri bruker retningslinjene. Det er vanligst å slå opp i retningslinjene årlig, hvor 16 % gjør dette. 13 % er også usikker på hvor ofte de bruker retningslinjene.

Figur 10. Hvor ofte leser, slår opp i eller på annen måte bruker du retningslinjene om forebygging og håndtering av radikalisering og voldelig ekstremisme i kriminalomsorgen? Filter: har kjennskap til eller hørt om retningslinjene (n=1071).



Det er også en høyere andel blant personer tilknyttet radikaliseringskontaktordningen som bruker retningslinjene (Figur 11). I tråd med sterk kjennskap til retningslinjene, er også den hyppigste bruken blant radikaliseringskoordinatorene. Litt over en fjerdedel av koordinatorene bruker retningslinjene månedlig eller ukentlig (28 %), og 6 av 10 bruker dem halvårlig eller årlig (61 %). 3 av 10 radikaliseringskontakter bruker retningslinjene månedlig, mens litt over en tredjedel (35 %) bruker dem halvårlig. Det er imidlertid verdt å merke seg at 18 % av kontaktene aldri bruker retningslinjene.

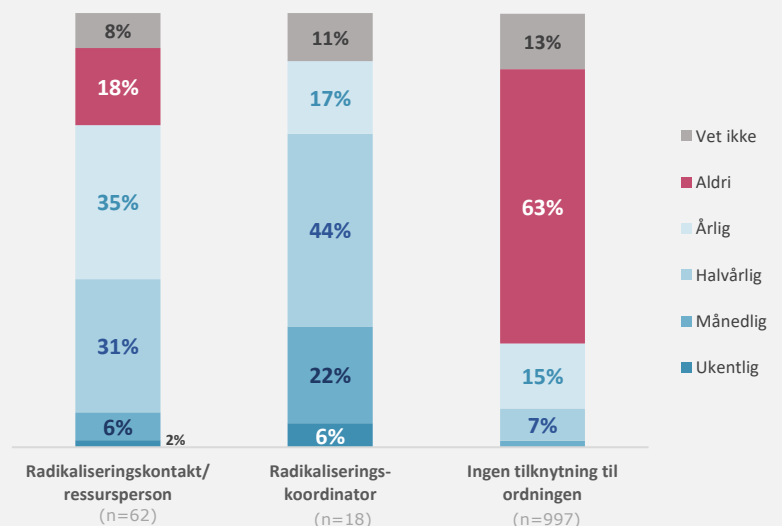
4 av 10 med leder- og veiledningsansvar eller fag- og metodeansvar svarer signifikant oftere at de bruker retningslinjene halvårlig eller årlig (39 % for begge grupper). Halvparten svarer imidlertid at de aldri bruker retningslinjene (hhv. 50 % og 49 %).

På den andre siden bruker personer som ikke er tilknyttet ordningen retningslinjene markant sjeldnere. Dette henger trolig sammen med manglende kjennskap til retningslinjene i utgangspunktet, og muligens også opplevd relevans og nytteverdi.

Figur 11. Hvor ofte leser, slår opp i eller på annen måte bruker du retningslinjene om forebygging og håndtering av radikalisering og voldelig ekstremisme i kriminalomsorgen?

Filter: Har kjennskap eller hørt om retningslinjene

Fordelt etter relevante undergrupper





Selv om kjennskap og bruk av håndboken er relativt lav, vurderes den som nyttig av dem som har lest eller brukt den. At den er lettleseelig, praksisorientert og kortfattet i sine beskrivelser gjør at den kan være en god fagressurs:

Pleier å slå opp i (håndboka), den gir oss stikkord og retninger jeg kan prøve. Den ligger på pulten. Gir oss noen retninger i hvilken vei vi kan ta og hva vi kan snakke med de om. En av de bedre håndbøkene fra KRUS. (Den er) lett å finne fram i, ikke en tung fagbok hvor du må lese fra perm til perm. Dra fram det du trenger.

- Radikaliseringskontakt, region vest

Radikaliseringskontaktene har noen nyttige perspektiver på hva generelle lave bruken kommer av. Flere bekrefter at det skyldes manglende kjennskap til den i utgangspunktet. Enkelte forteller at de selv har et ansvar for å spre kunnskap om den, men at det kan være vanskelig i det daglige på grunn av alt annet de har ansvar for (*ref. kapittel 5.7.1 om kontaktenes mange ansvarsoppgaver*):

Alle har tilgang til håndboken, men tror ikke så mange bruker den. Kanskje fordi det er for dårlig info fra min posisjon om hvor den er og hvordan man skal bruke den eller at man ikke tar seg tid til det. Ikke bruker tiden på det. Vi har våre lovverk og retningslinjer de må følge, det ligger nok lengst framme å kunne de. Jeg tror det hadde vært lettere om en hadde hatt det som 30 % stilling. Men sånn det er nå, så er vi ikke der.

- Radikaliseringskontakt, region sør

For noen fungerer veiledning og informasjonsinnhenting best gjennom dialog og interaksjon. Selv om håndboken hadde fått bedre kjennskap, vil det likevel være nyttig med en veiledningsfunksjon som radikaliseringskontaktene har ansvar for. For flere kan fagressurser bli for passive ressurser, og foretrekker heller dialog og fysisk kommunikasjon, istedenfor å lese en håndbok.

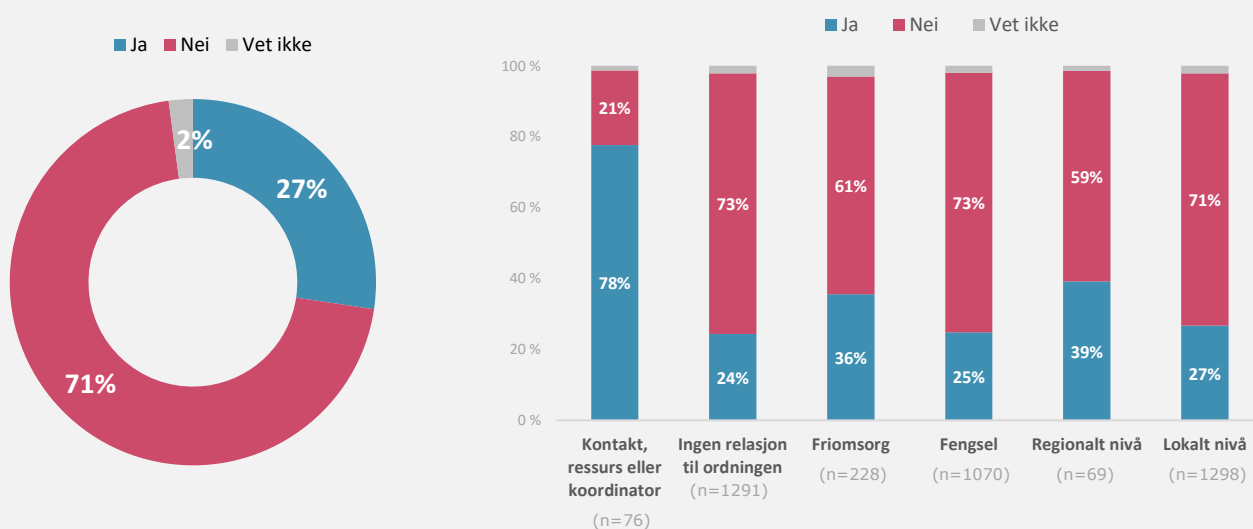
Med andre ord, kan håndboken være et godt verktøy også i fremtiden, selv om bruken er lav den dag i dag. For å øke bruken, må først kjennskapen til håndboken være mer utbredt. Det er derfor viktig at man legger bedre til rette for at kjennskap til og nytteverdien av håndboken når ut til flere.



4.3.2 Erfaring med opplæring og kurstilbud

Et viktig utgangspunkt for fenomenkunnskap er tilrettelagte og gode kompetansehevingstiltak, slik som opplæring og kurs. Overordnet svarer litt over en fjerdedel (27 %) at de har mottatt eller deltatt på opplæring om forebygging av og arbeid med radikaliserings / ekstremisme de siste fem årene (Figur 12). På den andre siden svarer imidlertid 7 av 10 at de ikke har mottatt opplæring. Med andre ord, kan noe av årsaken til svak fenomenkunnskap muligens skyldes manglende opplæring de siste årene.

Figur 12. Har du vært på kurs eller mottatt/deltatt på annen opplæring om forebygging av og arbeid med radikaliserings / ekstremisme de siste fem årene?



Personer tilknyttet ordningen (radikaliseringskontakter, ressurspersoner eller radikaliseringskoordinatorer) har en gjennomsnittlig høyere andel som har mottatt opplæring (78 %). Andelen er like høy blant kontakter som blant koordinatorer.

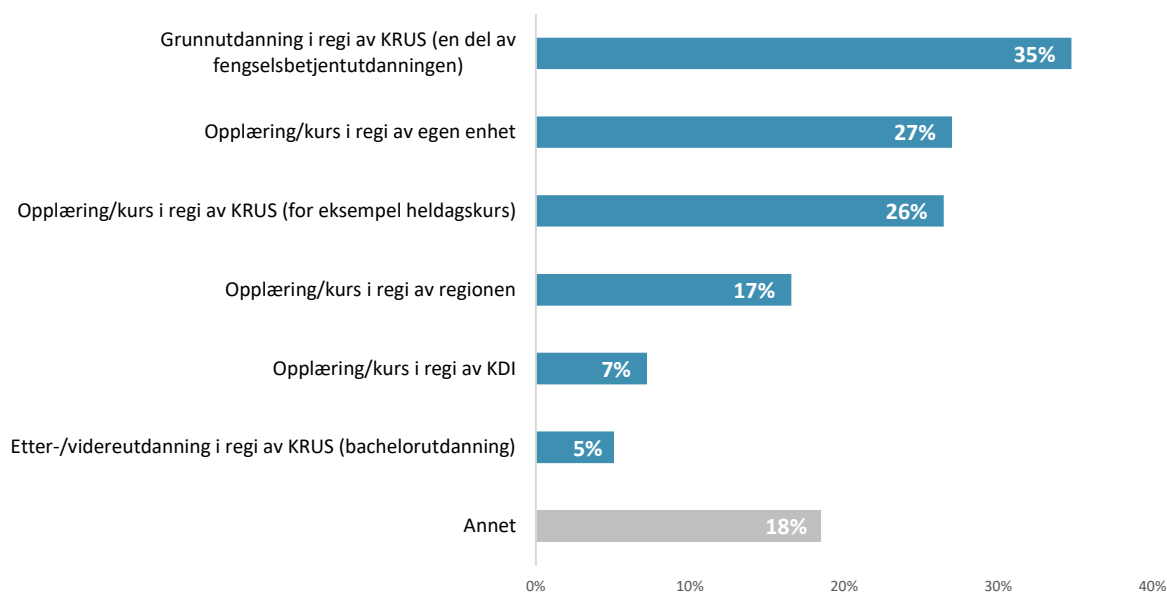
Det er signifikante variasjoner når det gjelder hvilke ansvarsområder man har. Personer med leder og veiledningsansvar har oftere mottatt opplæring (33 %), etterfulgt av personer med fag- og metodeansvar (31 %).

Om man har mottatt opplæring eller deltatt på kurs er også signifikant høyere hvis man jobber med straffegjennomføring i samfunn/friomsorg (36 %). Den tilsvarende andelen er 25 % blant dem som jobber med straffegjennomføring i fengsel.



De som har svart at de har mottatt opplæring eller deltatt på kurs, har fått et oppfølgingsspørsmål om hvilke typer kompetansehevingstilbud de har benyttet seg av (Figur 13). Blant dem som har mottatt opplæring eller deltatt på kurs, har en litt over en tredjedel svart at denne opplæringen var en del av grunnutdanningen i regi av KRUS, som en del av fengselsbetjentutdanningen (35 %). Litt over en fjerdedel svarer at de har fått opplæring i regi av egen enhet (27 %), etterfulgt av opplæring/kurs i regi av KRUS (for eksempel heldagskurs) (26 %). En lavere andel svarer de har mottatt opplæring i regi av regionen (17 %) eller KDI (7 %). Til sist har 5 % tatt etterutdanningen i regi av KRUS.

Figur 13. Hva slags kurs/opplæring har du hatt? (Flere svar mulig). Filter: Har vært på kurs eller mottatt/deltatt på annen opplæring om forebygging av og arbeid med radikaliserings / ekstremisme de siste fem årene (n=374)

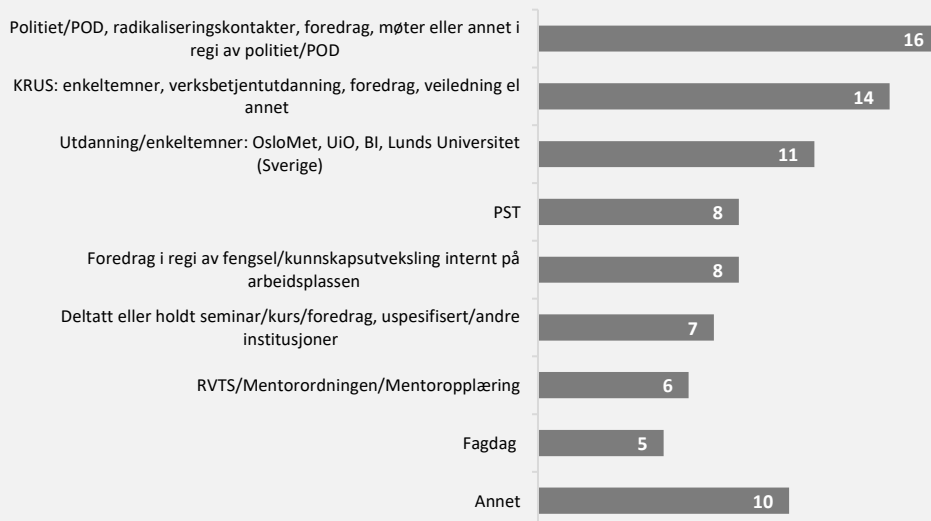


Blant dem som har mottatt opplæring eller deltatt på kurs, svarte 18 % andre typer opplæring/kurs. Denne andelen utgjør 74 personer (Figur 14). 16 personer svarer at de har fått opplæring eksternt, i regi av for eksempel politi eller politidirektoratet. 14 har svart opplæring relatert til KRUS, og 11 har svart opplæring i regi av utdanningsinstitusjoner som UiO.

Figur 14. Hva slags kurs/ opplæring har du hatt? (Flere svar mulig) - Annet, skriv inn:

(Filter: har svart «Annet» på typer opplæringstilbud).

N= 74. Grafiske resultater vises i antall.





4.3.3 Kunnskapsbehov

4.3.3.1 Kompetansebehov på fem temaområder

Med kun 2 av 10 som har god kunnskap om radikaliseringsprosesser, en fjerdedel som har vært på kurs eller mottatt opplæring og mange som opplever fenomenkunnskap som relevant, følger også et ønske om økt kunnskap og faglig påfyll. Ettersom fenomenkunnskapen blant mange er lav, etterspørres økt kunnskap både i bredden og i dybden. At det er flere tematikker som man ønsker mer kunnskap om kommer tydelig frem i flere dybdeintervjuer, men det er særlig **fem temaområder** som går igjen. Disse fem beskrives i det følgende.



Det første temaområdet mange etterlyser bedre kunnskap om er **tegn og symboler**. Dette spenner fra *fysiske symboler*, slik som tatoveringer, fysiske klesuttrykk eller bilder man henger opp, til *immaterielle tegn* slik som hatretorikk, fysiske gestikuleringer eller konspirasjonssnakk. Datamaterialet viser at førstnevnte er det man i dag vanligvis reagerer på, mens sistnevnte kan være vanskelig å plukke opp eller vite hvordan man skal håndtere:

Det er de som jobber på gulvet som vil se tegnene først, og det har ikke vært like mye fokus på i opplæringene. Det er utrolig enkelt med dem som har en dom, som vi vet om. Men det er de som vi ikke vet om, som kan endre seg i tida mens de er i fengsel som vi må plukke opp.

- Fængselsleder

Flere studier viser at radikaliseringsprosesser kan hos mange arter seg i mer immaterielle former, uten at fysiske symboler er til stede. For eksempel er hat- eller krigsretorikk og «konspirasjonssnakk» sentrale elementer i radikaliseringsprosessen.²⁷ Evnen til å plukke opp disse tegnene er derfor viktig, i tillegg til fysiske symboler. Og dem som jobber i førstelinja, direkte med innsatte eller domfelte, er også i en særegen posisjon til å oppdage disse tegnene tidlig.

²⁷ Nilsen, Anne Birgitta (2014a), Hatprat. 1.utg. Oslo: Cappelen Damm Akademisk

Likevel kan kjennskap til tegn og symboler være viktig for å kjenne innsattbefolkningen, og derav og hvilke grupperinger og konfliktlinjer som kan finne sted. Flere peker på at særlig omreisende kriminelle eller innsatte/domfelte fra Øst-Europa kan være vanskelig å vurdere, og at man ikke har god nok kjennskap til symbolene og kulturen som finnes i disse miljøene:

(Trenger med kunnskap om) tegn og symptomer, for det forandrer seg og kan være forskjellig fra person til person, så det kan være vanskelig. (...) Mye fengselstatoveringer vi ikke vet noe om. De siste årene har det vært mye omreisende vinningskriminelle. Det sier oss ingenting, vi får ikke info fra hjemlandet. Du skjønner at han er sjef, men ikke hvordan han er sjef. (Innsatte fra) Russland og Øst-Europa har hatt veldig hierarki på tatoveringene de har brukt. Og det er vanskelig å finne informasjon. Finnes sikkert, men har ikke funnet det.

- Radikaliseringskontakt, region vest

Tegn og symboler innad i miljøene. (...) Er det fordi de skal gå med hakekors på armen eller er det andre tegn vi også skal se på for å kunne peke på dem? De skjuler seg bedre. Vi har masse innsatte fra øst-blokkland som har veldig nasjonalistiske holdninger. Skal vi se etter de eller er de bare vanlige rasister? (...) Hvilke signaler? Vi må være like skeptiske overfor den hvite mannen. Det er ikke bare hakekors vi skal se etter.

- Fengselsbetjent, region sør



Som en forlengelse av dette, er det flere som etterspør mer kunnskap om **høyreradikalisme og høyreekstremisme** spesifikt. I kjølvannet av handlingsplanen i 2014 var det et større fokus på radikal islamisme, som muligens medførte et svakere fokus og derav kunnskap om høyrerelatert radikalisme og ekstremisme. Høyreradikalisme og -ekstremisme forandrer seg i takt med samfunnsendringer, og nye grupperinger og miljøer tar stadig form. Blant annet foregår mye rekruttering på nett, via forumer eller online gamingplattformer, som er spesielt relevant for friomsorgen å ha kunnskap om. Vi ser en utvikling hvor mange unge gutter og menn dras inn i alternative virkelighetsuniverser, og at det ikke

utelukkende er eldre menn som reagerer på moderne verdier og endringer i samfunnet, som er høyre-radikale. Dagens høyre-radikale er ikke nødvendigvis del av et etablert gjengmiljø, noe som var mer vanlig for 20 år siden. Isteden kan det være mer relevant å se på tilhørighet til «meningsfelleskap», samt bruk av alternative medier til kommunikasjon med meningsfeller og innhenting av informasjon eller nyheter.

Sist, men ikke minst, selv om høyre-radikalisme og høyre-ekstremisme ofte er mannsdominert, er det også viktig å ha kunnskap om hvordan kvinner uttrykker radikale eller ekstreme holdninger. Overordnet er en oppdatert og nyansert forståelse av radikalisme viktig for å forstå hvilke målgrupper radikaliserings er gjenstand for, og dens ulike uttrykksformer.

Det er også viktig å ha oppdatert kunnskap om forskjellige høyre-radikale og høyre-ekstreme nettverk og miljøer, både tradisjonelle gjengmiljøer og virtuelle nettverk. Men radikale og ekstreme miljøer utenfor Norge påvirker også innsattbefolkningen, og det er derfor viktig å ha kunnskap om hvordan radikale nettverk og miljøer ser ut på tvers utover egne landegrensene. En fengselsbetjent uttrykker et behov for kunnskap om bl.a. gjengmiljøer, MC-miljøer og radikale grupper i Øst-Europa:

Sliter med å fange opp høyre-ekstremisme i hverdagen i fengselet. Kan være vanskelig å fange opp dette på en daglig basis, ønsker mer kunnskap om dette. (Det gjelder særlig) mye hooligans, MC-gjenger og høyre-ekstremisme, spesielt tilknyttet Øst-Europa.

- Fengselsbetjent, region øst

Men selv om det har vært et utpreget fokus på radikal islamisme, så er det likevel et tydelig behov for mer kunnskap om **distinksjonene mellom religionsutøvelse og radikalisme**. Med dette følger et kunnskapsbehov om religionsutøvelse generelt, spesielt om Islam og muslimske kulturelle skikker. Fra enkelte koordinatorene og fagpersoner fortelles det om en overrapportering av tilfeller tilknyttet radikal islamisme. De formidler at selv om dette har avtatt de siste årene, er det fortsatt en vei å gå:

Det å lese koranen betyr ikke at man er radikal. Status på å skille mellom grenser. Det er mye bedre enn tidligere, takket være kompetansetiltak. (...) Ikke alle som får med seg kursene, og kanskje de som trenger det mest ikke melder seg på kurset. Tipper at det er folk som fortsatt vil misforstå religiøse handlinger som radikale holdninger. Ikke fått det vekk helt, men at det er bedre ser de. I begynnelsen fikk de bekymringsmeldinger som gikk på at innsatt ber 5 ganger om dagen. Det har endret seg, da innholdet i bekymringsmeldinger har endret seg med tiden. Det indikerer en stor utvikling på feltet når det gjelder fenomenkunnskap. Men mener at kunnskapen fortsatt ikke er god nok.

- Anonym

Flere fengselsbetjenter forteller om at man på grunn av enten mangel på kunnskap eller frykt heller rapporterte saker inn, istedenfor å ta de vanskelige samtalene med den som soner. I enkelte tilfeller fortelles det om at helt vanlig trosutøvelse, slik som bønneritualer, klær og matskikker, har blitt tolket som radikalt. Flere ønsker bedre kunnskap og veiledning i å kunne bekrefte eller avkrefte radikale uttrykk, og grensene mellom konservativ religionsutøvelse og radikalisme. Fordi man ikke har vokst opp med Islam selv, har man lite kunnskap om dette fra før. Kunnskap er derfor viktig for å unngå stigmatisering av praktiserende muslimer som soner. En radikaliseringskontakt og en fengselsbetjent i region vest uttrykker dette behovet eksplisitt:

Også bønnetekster, hva ligger i det? Kan ikke arabisk, hva som blir lagt i dem hadde vært greit å vite. (...) Greit å få avklart hva slags bønn det er. Er det radikaliserings eller er det religion? Man bruker mye tid på å sjekke ut ting som er helt uvesentlig. (...) Islam er ikke min religion, og jeg vet ikke så mye, har ikke



stålkontroll. Derfor en del arbeid for å få avkrefta. (...) De som er dypt inni religion behøver ikke være radikale av den grunn, men det kan oppfattes sånn. Men de som roper høyest er som regel ikke farligst. (...) Så må man finne ut av det. Man går fort etter veldig synlig (religiøs praktisering). Men det er ikke det samme som at de er ekstreme. Det er noe vi har jobbet mye med, avmystifisering.

- Radikaliseringskontakt, region vest

Men det er vanskelig å finne ut når en egentlig er radikalisert, vanskelig å finne ut noen ganger hva det vil si å være radikalisert. Særlig om det for eksempel er en religiøs tradisjon han ikke kjenner så godt. Er vedkommende bare veldig opptatt av islam, eller er vedkommende radikalisert? Å ha kontakt med en imam, be i fellesskap, tenker det jo egentlig er veldig positivt og kan være en vei som fører en bort fra kriminaliteten. Når det gjelder islam er det vanskelig å si når det bikker over. Har ikke selv vokst opp i en islam kontekst, så kan være vanskelig å relatere.

- Fængselsbetjent, region vest

Det fjerde temaområdet som det etterspørres mer kunnskap om, er generell oversikt over **utviklingstrekk på fagfeltet**, i kraft av hva som skjer i samfunnet og konflikter i verden. Mer spesifikt dreier dette seg om at man fortløpende orienteres om hvilke radikale og ekstreme strømninger som øker i verden, ettersom konflikt utenfor kan gjenspeiles bak murene. Dette gjelder alt fra orientering om ideologiske, islamistiske og radikale grupperinger i Norge, så vel som krig og konflikt i utlandet. Vi har sett store samfunnshendelser de siste årene som har generert stor usikkerhet for mange, med pandemi, krig og konflikt i verden, økte levekårsutfordringer og mistillit til politikere, som kan påvirke menneskers livsvilkår, verdigrunnlag og i verste fall handlingstilbøyeligheter med voldspotensiale. Kunnskap om utvikling etterlyses fra flere:

Skulle gjerne hatt mer veiledning i forhold til teamet, mer kunnskap om oppdatert informasjon om strømninger i samfunnet. Nyttig for oss fordi vi må se på ting på en annen måte i 2022 enn i 2019. Verdensbildet endrer seg.

- Fængselsbetjent, region sør

(Savner) å være oppdatert på de nyeste trendene, at vi er på ballen der. At det ikke er opp til hver enkelt. Det er noe felles. Hva skjer av utvikling, hva ser vi i ungdomsmiljøene nå. Hva ser vi av samfunnsstrukturer. Oppdaterte dynamikker. Pandemi, hvordan har den utløst ting? Krig i Ukraina – hvordan påvirker det? Mere den kompetansen.

- Radikaliseringskontakt, region øst



Selv om det ikke alltid uttrykkes eksplisitt, er det tydelig at det er behov for økt kunnskap om **radikaliseringsprosesser og risikogrupper**. Dette spesielt siden mange er preget av en tilgjengelighetskjevhet og symbolsynlighet i deres vurdering av tilfeller, som øker risikoen for at intervensjoner og aktivt forebyggingsarbeid vil skje for sent (ref. kapittel 4.2.1 om vurdering av relevans). Med økt kunnskap om radikaliseringsprosesser, følger også et stort fokus på sårbarheter og risikogrupper for radikalisering. Dette innebærer altså fokus på innsatte som er dømt for noe annet enn radikalisering eller ekstremisme, med økt kunnskap om sentrale forutsetninger («push-faktorer») for at disse kan havne på feil spor. Altså er det på mange måter kunnskap om sårbarheter og faktorer som er til stede før den faktiske radikaliseringsprosessen starter. Dette er viktig i mange instanser, for eksempel i forhold til plassering av innsatte på celler eller arbeidsposter, vurdering av sosiale nettverk i friomsorgen og i fengsel, men også hvilke «pull-faktorer» man skal fokusere på i forebyggingsarbeidet hvis man ser uheldig utvikling. Ikke minst, mer kunnskap om sårbarheter som omhandler psykisk helse, da personer som utøver terrorhandlinger ikke alltid gjør det på bakgrunn av ideologisk overbevisning.

Tror kompetansen om hva det vil si å bli radikalisert, hva er det egentlig, hvem blir det, ligger mye der.

- Radikaliseringskontakt, region vest

Generelt var det å få opp kunnskapsnivået. Det går på det at (man må se ting) så tidlig som mulig. Ved innsettelse er det et skjema eller registrering. Allerede der (må man) se på kjennetegn som man må følge opp.

- Radikaliseringskoordinator

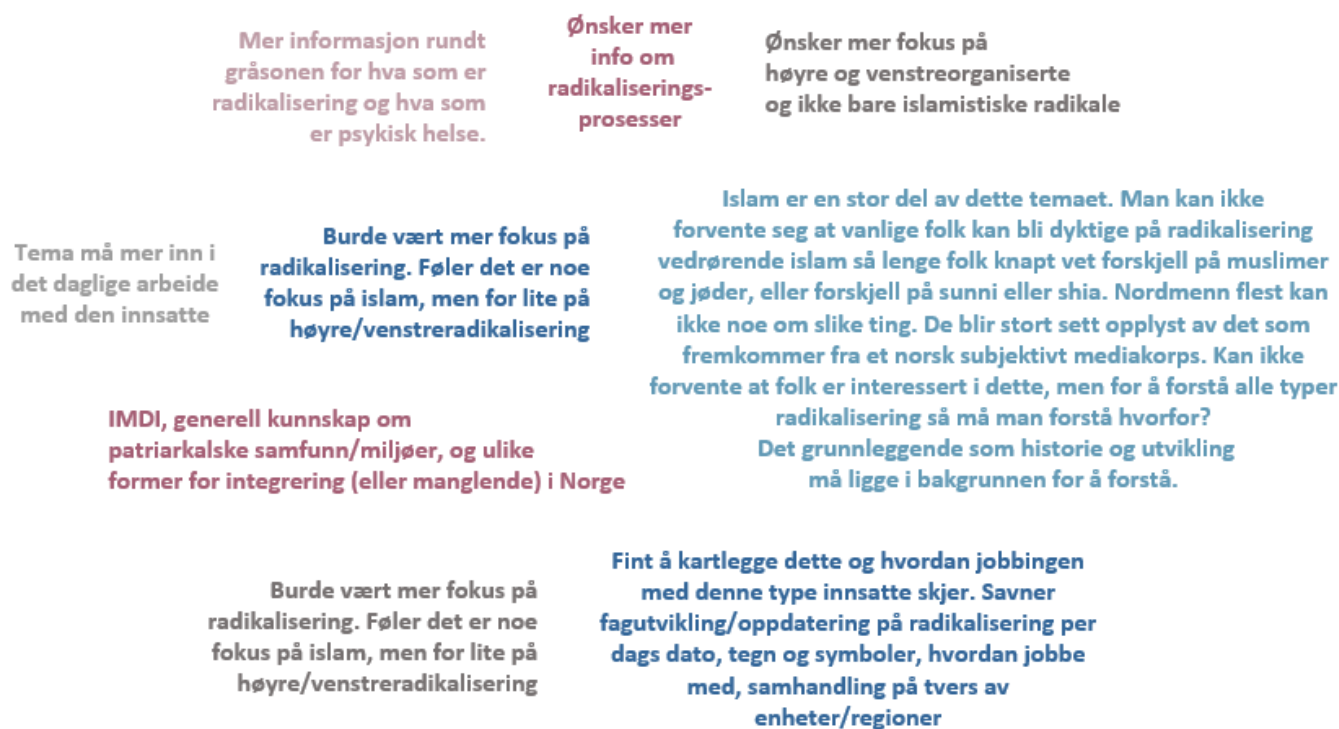
De som har vært radikale islamister er like mye kriminelle i gjenger. Det er forskjell på å se dem som radikalisert og se på dem som kriminell utfordring med å plassere innsatte som også kan tenke seg å bruke vold, sammen med andre innsatte som kan tilby dem ressurser til å utøve kriminalitet. Mange kunne likeså godt gjort et ran av en bank, som terror. Så det skillet det er vanskelig. Det er de samme sårbarhetene.

- Fengselsleder



Overordnet, gjenspeiler de åpne kommentarene i spørreundersøkelsen at det er behov for kunnskap om disse fem temaområdene. Vi finner med andre ord tydelige mønstre på tvers av de ulike datakildene.

Figur 15. Ordsky om kunnskapsbehov



4.3.3.2 Behov for fagressurser, verktøy og metoder



Selv om det ikke er direkte temaområde, er det flere fra både den kvantitative og kvalitative studien som etterspør også **verktøy og fagressurser** som man kan anvende i det daglige arbeidet. Noen etterspør digitale databaser hvor man kan søke opp symboler, andre ønsker dybdekartleggingsverktøy hvor man kan kartlegge den enkelte innsatte, mens andre ønsker tydeligere verktøy som kan brukes i relasjonen med eksterne samarbeidsaktører. Formålet er enhetlig, kvalitetssikrede rutiner og ressurser som gjør at alle fengsler og friomsorgskontorer har likt grunnlag fra å kunne kartlegge på en god måte. En radikaliseringskontakt etterspør bl.a. en kunnskapsbasert mal som er veiledende og sørger for at innsatte får riktig plassering og oppfølging:

Det jeg savner er god kartlegging (av den innsatte), det er opp til hver enkelt enhet. Vi har et kartleggingsverktøy KOMPIS og Brygg. Der kan vi fange opp utsagn som domfelte kommer med som vi kan kartlegge, dette gjelder sårbare. Det burde foreligge dybdekartlegging. Kjempet for dette når håndboken ble utarbeidet, skal ikke være tilfeldig, det må være felles. Alle skal kartlegges om det trengs. Nå må vi fokusere på hvilken ideologi har denne personen. (Kartlegging foregår) ulikt fra enhet til enhet. (Hvorfor er noen bedre enn andre?) Sikkert fordi vi har vært gjennom målgruppen. Ila fengsel har hatt denne målgruppen, for eksempel Syria-farere. De ble plassert i enkelte fengsler og de har da jobba med det. De har laget noen rutiner. Men eks. Bodø fengsel har ikke noen rutiner før de fikk han ene profilerte personen. Man får intern påvirkning inni fengsler. Og da må man flytte folk og det kan da flyttes til der de ikke burde være. Burde ha mal, etter generell kartlegging så gå inn på dybdekartlegging. Men også at folk er redde: «oi jeg kan ikke noe om ekstremistisk islamisme og høyreekstremisme, så da tør jeg ikke ta tak i det».

- Radikaliseringskontakt region øst

Andre etterlyser opplæring som går mer inn under **sosialfaglig kompetanse og metoder**. Radikalisererte personer kan være vanskelig å snakke med, og det kan være enda mer krevende å forsøke å snu uheldig utvikling. Som en fengselsbetjent i region øst fortalte, har de innsatte ofte lav tillit, og det kan være vanskelig å komme i en tillitsposisjon hvor man kan faktisk få verdifull informasjon og aktivt jobbe med forebygging. Mange viser til mentorordningen og motiverende intervju som verdifulle ressurser, som de ønsker mer av denne typen kompetanse. Flere ønsker derfor kurs i disse tilnærmingene, for å kunne være bedre rustet i det daglige arbeidet. Videre er det flere som også etterlyser mer erfaringsutveksling i denne sammenheng, sånn at man kan få vite mer om hvordan man skal gå frem og snakke med radikalisererte, fra noen som har god trening i dette.

4.3.4 Format og organisering av kompetansehevingstiltak

Med flere tematikker som man ønsker mer kunnskap om, følger også et ønske om bedre tilrettelagte kompetansehevingstiltak. Men hvordan gå frem for å få bedre fenomenkunnskap blant dem som jobber direkte med innsatte? De ansatte har flere ønsker for format og organisering av fremtidige kompetansehevingstiltak, som gjenspeiles i de åpne kommentarfeltene i spørreundersøkelsen. Et utvalg av disse svarene er illustrert i ordskyen nedenfor (Figur 16).

I sin helhet, kan disse ønskene og behovene kategoriseres inn i **syv overordnede forutsetninger** for vellykket kompetanseoverføring, som beskrives i det følgende.

Figur 16. Ordsky om ønsker for kompetansehevingstiltak



For det første er det viktig at opplæringen er **praksisnært og nytteorientert**. Dette betyr at opplæringens innhold skal ha direkte overføringsverdi og være tilpasset til konteksten (kriminalomsorgen). Flere forteller om opplæring de har vært på tidligere (både internt og eksternt) som har vært altfor teoretisk og akademisk, og oppleves som for abstrakt til at det gir konkret nytte.

Praksisorientert løsning. Vi trenger ikke teoretisk kunnskap, vi trenger praktisk.

- Fængselsbetjent, region nord

Den andre forutsetningen er at opplæring og eventuell kursing er **fysisk organisert**, hvor man som foredragsholder og deltaker er mer aktivt til stede. Opplæring og kurs digitalt kan oppleves som for passivt, hvor kunnskapsoverføringen ikke er like effektiv. Flere liker også bedre fysisk opplæring, og synes at det gir økte muligheter for erfaringsutveksling og diskusjon internt. Opplæringsmateriell, som for eksempel brosjyrer eller elektroniske dokumenter, blir fort lagt i en skuff og nedprioritert.

Erfaringsmessig gir det meg mye å møte andre med samme verv, hører deres historier face to face. Møtes fysisk, prate sammen, få opp fokuset, snakke med de som har samme emne.

- Radikaliseringskontakt, region sørvest

Videre er det viktig at opplæringen er **geografisk tilgjengelige og tilpasset den lokale konteksten**. Ansatte i distriktene opplever å være lokalisert langt unna KRUS og kunnskapssentrumet på Østlandet, og at det krever mye ressurser å dra på kurs hvis man som deltaker må reise. Hvis målet er et flest på lokalt nivå skal få økt kunnskap, er det også viktig at de er tilpasset til deres turnusordning og arbeidssted. Derfor er konklusjonen fra mange at dersom man ønsker å få til et kompetanseløft i førstelinjen, er det mest hensiktsmessig at fagpersonene reiser rundt til de ulike fengslene og friomsorgskontorene. Det er også viktig at de som holder kurs har forståelse av den kontekstuelle situasjonen, fra hvordan det arter seg i de ulike sektorene og sikkerhetsnivåene, til den begrensede kapasiteten som er realiteten for mange. Mange ønsker også at de som reiser rundt skal være fagkyndige (for eksempel fra KRUS), fordi det er store variasjoner i kunnskapsnivået til radikaliseringskontaktene, og kvaliteten på foredragene kan være sårbare i overføringen til radikaliseringskontakten.





KDI må gi beskjed til KRUS om at reis rundt til ansatte og gi kompetanse (...) Jeg tror du må ut og snakke med folk, og det bør være folk fra skoler, ikke bare sånn som meg som reiser og så gå tilbake. Det bør komme noen som jobber med det her. Noen som har jobbet med det og har kunnskap, som sier hva vi i krimomsorgen skal gjøre. Det må følges opp og settes i gang rutiner.

- Fængselsbetjent, region nord

Trenger at folk reiser rundt for å holde foredrag i fængsler om temaet. Men det er vanskelig fordi det er mange større satsningsområder som blir fokusert mest på, f.eks. rus. (...) Gruppearbeid kan være fint for å få innspill fra hverandre, da vil det være et «miljø» for dette blant de som er interessert i temaet.

- Fængselsbetjent, region øst

Den fjerde forutsetningen er at man må tilrettelegge for at **flest mulig kan få samme kunnskapsgrunnlag**. Enkelte forteller at kurs og foredrag er noe som har vært forbeholdt enten aspiranter (som den del av grunnutdanningen) og mellomledere eller ledere. Ønsker man å forebygge radikaliserings, er det viktig at dem som jobber i førstelinja og som har den fremste direkte kontakten med innsatte, blir bedre rustet til å observere og kartlegge. Dette er også et argument som understøtter de foregående behovene om at kursene bør være fysiske og geografisk tilpassede:

(Kompetanseheving bør foregå på) lavest mulig nivå. Fint at mellomledere har det, men viktigste er at de som jobber med de innsatte kan gjøre noe med det. Kan fort hende at ting glipper om denne kunnskapen mangler. (...) E-læringskurs er en enkel måte å få det til, selv om det best mulige hadde vært å få det fysisk. Man ser at de som er med konferanser og kursing er ofte ledere og mellomledere, mens det er få som jobber 'hands-on' som er der. På en måte fint hvis leder deler kompetansen videre, men han opplever at dette i liten grad skjer. Også vanskelig å skape engasjement på denne måten.

- Fængselsbetjent, region vest

Det er delte meninger om kompetansehevingstiltakene skal være obligatoriske eller ikke. Hvis målet er at flest mulig skal få samme kunnskapsgrunnlag, er dette et argument for obligatorisk opplæring. Dette skyldes at frivillig deltakelse vil øke sannsynligheten for selvseleksjon, hvor det er de som allerede har kunnskap og interesse for tematikken som vil delta. Derimot vil dem som muligens har størst behov for kompetanseheving, være dem som velger å ikke benytte seg av tilbudet. Dette støttes også av flere av informantene. To ansatte vi snakket med pekte også på at obligatoriske kurs sender et tydelig signal om prioritering, og at hvis direktoratet setter disse kravene vil det være vanskeligere for lokal ledelse å nedprioritere det:

(Kurs bør være obligatorisk), for hvis det er frivillig for ledere så blir det ikke noe av. Det er arbeidstid, de må komme på jobb, de må komme på jobb og ta kurs i arbeidstiden.

- Fængselsbetjent region nord

Jeg tenker nok at det bør høyere opp enn bare avdelingsleder for å sikre at det gjøres likt over alt, regionalnivå eller på direktoratet.

- Ansatt i friomsorgen, region øst

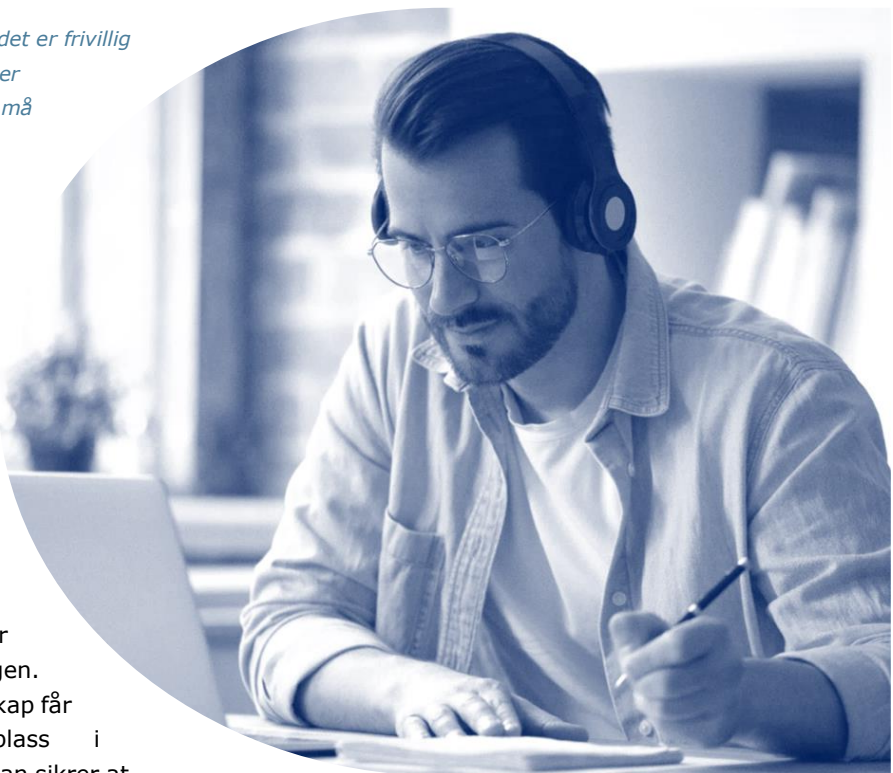
Opplæring direkte i førstelinja er særskilt viktig for ansatte som enten ikke har fængselsbetjentutdanningen eller det er lenge siden de fullførte utdanningen. Det er imidlertid viktig at fenomenkunnskap får en permanent og prioritert plass i grunnutdanningen til betjenter, slik at man sikrer at kompetansen er bredt nedfelt i et langsiktig perspektiv.

Selv om majoriteten vektlegger at fysiske kurs er å foretrekke, er det likevel flere som skisserer en **flexibel løsning mellom fysiske kurs og digitale ressurser**, som for eksempel e-læring. Flere foreslår et kursopplegg med kombinasjon av fysisk og digital opplæring, samt individuelle og gruppebaserte oppgaver. En ansatt i friomsorgen har god erfaring med slik kombinasjon:

Vi har hatt en grei oppføring på det som heter Played Right for seksuall lovbrudd der var det delordning, to dager, en digital (man har) selv, og på andre dag med undervisning satt vi grupper og hadde drøfting, løste oppgaver. Bør være noe vi gjør sammen som kontor for å kunne luften tanker og problemstillinger.

- Ansatt friomsorgen, region øst

Det er også et poeng at digital opplæring kan ha en lavere terskel å delta på. Det er kanskje spesielt godt tilrettelagt for dem som er ekstra interessert i tematikken, siden fleksibiliteten kan som nevnt gjøre at de som ikke er så interesserte faller fra. Men det kommer frem at det kan være en god fleksibel løsning, hvis turnusordninger gjør det vanskelig for alle å delta.



Den sjettede forutsetningen for god kompetanseoverføring er at kompetanseheving bør **organiseres og være en del av hverdagen**. For enkelte kan det å sette av halve eller hele dager til kompetanseheving være vanskelig, og det kan også være en praktisk utfordring i forhold til ressurser og turnusordninger. Flere peker på at man kan integrere fokus og opplæring som en del av hverdagen, og har flere konkrete tips til hvordan dette kan foregå. For eksempel fortelles det om temauker, hvor man setter en konkret tematikk eller metodikk på agendaen for en begrenset periode. Andre henviser til at man bør integrere faglig opplæring som en større del av avdelingsmøter eller at det blir en del av årshjulet. En fengselsbetjent henviser til at mange har fått undervisningstid, og at man det er hensiktsmessig å sette økt fokus som en integrert del av undervisningstiden. For å lykkes med kunnskapspåfyll i hverdagen, peker flere på at enhetsleder eller nærmeste leder bør ha et ansvar.

Sist, men ikke minst, er det viktig med **kontinuitet i opplæringen**. Ettersom det er et fagfelt som er i kontinuerlig utvikling og påvirkes av samfunnsendringer og hendelser i verden, er det viktig å ha oppdatert kunnskap. Mye kan skje i fagfeltet på 5-10 år, og kunnskapen kan fort bli utdatert. I tillegg er det kunnskap som lett glemmes hvis det ikke holdes vedlike, og kan fort svinne hen. Flere peker derfor på at en viktig forutsetning er at kunnskapen må «holdes varm»:

Det er få innsatte som er radikalisert, men de har stort skadepotensiale. Stor faktor for samfunnsikkerheten. Det er lett å senke 'guarden' når det treffer så sjeldent. Derfor er det viktig at vi har jevnlig påfyll. I løpet av noen år så må vi fylle på, det er ikke nok med håndbok, må holde oppe det terrorisme og ekstremisme hatt å si for samfunnsikkerheten. Det må holdes varmt mellom hendelser.

- Radikaliseringskontakt, region sørvest

Men uansett må man holde det varmt. Nå er det rolig her. Vi trenger den gnisten. Det er det jeg savner i forhold til de ulike nivåene i regionen og KRUS, minn oss på det for det er ikke noe fokus på det. Det er ikke noen samlinger. Hvert fengsel lever med sitt fengsel.

- Fengselsbetjent, region sør





4.4 Identifiserte barrierer for god fenomenkunnskap

Resultatene fra evalueringen har vist at fenomenkunnskapen er relativt lav, at det har vært relativt få som har fått opplæring de siste fem årene, men at likevel kunnskap om radikalisering oppfattes som relevant og at man ønsker bedre tilrettelagte kompetansehevingstiltak som fokuserer på lokalt nivå.

Sett overordnet tegner det samlede datamaterialet ulike barrierer for hvorfor dagens situasjon er slik den er, men som også kan hindre at fremtidig satsninger lykkes. Noen går på individet selv, andre på institusjonelle forutsetninger, mens andre er strukturelle barrierer i kraft av systemet de jobber i, eller ekstern påvirkning. Overordnet har vi identifisert **8 barrierer** som fører til lavere fenomenkunnskap. Barrierene er ikke uttømmende, men er de mest gjentakende faktorene i datamaterialet.

4.4.1 Strukturelle barrierer

Barriere 1) *Ikke et tydelig prioritert fokusområde*

Den første strukturelle barrieren handler om manglende prioritering. Funn fra spørreundersøkelsen og dybdeintervjuene viser et ønske om og behov for faglig opplæring og at mange synes det er et viktig tema. Det fremstår som at for mange er det ikke egen interesse som stopper dem, men manglende prioritering og fokus i kriminalomsorgen. Det er to grunner til dette.

Den første handler om at det *ikke er tydelig fokus*, hvor også manglende prioritering ovenfra gjenspeiles nedover i de ulike nivåene. Direktoratet selv forteller at man hadde en satsning etter handlingsplanen kom, men at pandemien medførte at man måtte fokusere mer på andre relaterte ting, slik som HMS, sikkerhet, eller psykisk helse. Etter to år med pandemi har man ikke klart å få det på agendaen i samme grad som tidligere, som gjenspeiles blant annet i manglende kompetansetilbud.

De åpne kommentarene i [Figur 17](#) illustrerer tydelig at manglende fokus er en realitet flere steder. Et viktig fokusområde fremover blir derfor en revitalisering av satsningen og oppfølging av handlingsplanen, som kan implementeres fra forvaltningsnivå til regionalt og lokalt nivå.

Figur 17. Ordsky om manglende fokus.

Svært lite fokus på dette arbeidet, spesielt mot høyre-radikaliserings



Manglende fokus er også en gjenganger i de kvalitative dybdeintervjuene, og kan langt på vei bekrefte budskapene i de åpne kommentarene. En radikaliseringskoordinator savner et tydeligere signal fra KDI, og mener at fokuset må rettes mot kompetanseheving i første omgang:

Planer og slikt har ikke så mye å si som ansattes kompetanse. Kompetansen må opp og man må også være ærlig på at det må få mer plass. Vi trenger et tydelig tildelingsbrev som sier at dette er et fokus, og at der burde (forebygging av radikaliserings) få mer plass.

- Radikaliseringskoordinator

Det andre handler om *konkurrerende hensyn*. Andre problematikker oppleves som mer reelle og har en tyngre vekt. Dette forsterkes når det heller ikke er en tydelig prioriteringssak ovenfra. I sum bidrar andre hensyn til å overskygge fokuset på radikaliserings. Dette henger også sammen med ressurser, og at man steder har begrensede midler og kapasitet til å prioritere et fagområde som oppleves som perifert. En informant uttrykker at KDI må flagge det som en prioritert sak, som vil gjenspeiles lokalt:

(Hvor kritisk er det å ikke få tilført ressurser?) Man skal ikke alltid be om penger. Mange enheter kunne fått mere penger, og ikke likevel ikke klart å løfte det opp på agendaen. Det som KDI er opptatt av, vil være det som enhetene er opptatt av. Og hvis KDI løfter og sier at dette er en prioritert sak, så vil mye skje, Men hvis man har 20 punkter og alt er like viktig, så er det en fare for at det blir tynt og ikke prioritert.

- Fengselsleder

Barriere 2) *Manglende kompetansehevingstilbud*

Vi har i kapittel 4.3 redegjort for at kompetansehevingstilbud har ikke vært tilstrekkelig for at flest mulig kan få en god fenomenkunnskap. Flere forutsetninger er skissert i kapittel 4.3.4, som også fungerer som barrierer. Vi ønsker likevel å løfte frem to momenter som særlig sentrale:

Kompetansen er *avhengig av vedlikehold og påfyll*. Som en forlengelse av manglende fokus, har det også medført manglende kompetansehevingstilbud de siste årene. Dette henger sammen med forutsetningen om *kontinuitet i opplæringen*, som redegjøres for i punkt 3.3.4. Dette igjen skaper en negativ spiral, hvor manglende opplæringstilbud også sender et signal om at det ikke er like viktig.

Det andre handler om at det mange steder er stor *avstand til fagmiljøene*. Både fysisk i rent geografisk forstand, men også i forhold kontekstuell forståelse og at innholdet kan oppleves som for teoretisk. KRUS, med David Hansen i spissen, har tidligere hatt en tilnærming som mange har likt godt. Det er derfor viktig å fortsette med dette. For å minimere avstanden til fagmiljøene, er det likevel viktig at KDI sørger for at fagpersonene reiser rundt i landet og setter seg inn i de lokale kontekstene. En fengselsbetjent setter ord på hvilket utgangspunkt mange har hatt da man for alvor fikk flere radikaliserede innsatte, og hvordan økt kompetanseheving har gitt han bedre forutsetninger for å håndtere denne typen problematikk:

Synes det er veldig komplekst med radikaliseringsprosesser, men har opparbeidet meg mer kunnskap gjennom årene. I starten var det mye stress, var null fokus på dynamisk sikkerhet første gangen vi fikk en fange som var dømt for terror. Iverksatte mange nye rutiner og mye sikkert i denne perioden, dette var i 2011/12/13. Var blant annet redde for at fengslet skulle bli «angrepet» utenifra. Var noe helt nytt for de betjente. Sleit med å finne folk med kompetanse på dette området som kunne hjelpe oss med hvilke tiltak som kunne bli iverksatt. Etter en stund kom David Hansen inn og studerte på dette. Det ble gjennomførte en pilot rundt dette og har selv tatt et emnestudier i dette feltet. Har også tatt mentorutdanning. (...) Føler jeg er i bedre stand til å jobbe med disse menneskene i dag. Jeg er mer sikker på hvilke tegn jeg skal se etter og hvordan jeg eventuelt skal håndtere dette.

- Fengselsbetjent, region øst

Barriere 3) *Påvirkning fra samfunn og medier*

Hvilke problematikker og strømninger som får oppmerksomhet i mediene og samfunnet ellers, gjenspeiles i kriminalomsorgen. Derfor har særlig mediasaker stor påvirkningskraft på betjentes kunnskapsnivå, og kan føre til en *medialisering av fokus*. Dette er imidlertid ikke faglig kvalitetssikrede kilder, og kan gjøre at betjenter får et misvisende bilde av virkeligheten. Dette er en type ekstern, strukturell barriere som kan påvirke kunnskapsnivået i førstelinja. Når det er manglende kompetansehevingstiltak, er det ikke så rart at man lener seg på andre og mer tilgjengelige kilder til informasjon. Slik som en radikaliseringskontakt påpeker, har mye omtale om radikale islamister i media trolig preget betjentes fokus:

(Kunnskapen) er for lav. Og det er der jeg føler vi går i den mediafella. Man går på det som var på nyhetene i går. Nei det er alt for lav kunnskap. (...) Ville gjerne sagt ja (til at vi har fokus på ulike ekstremistiske/radikale miljøer), men jeg tror ikke vi er der. Jeg tror vi blir litt flinkere på det, blir preget av media. Nå var det IS som var de farlige, at vi også tenker at det er det vi er opptatt av.

- Radikaliseringskontakt, region sør

4.4.2 Institusjonelle barrierer

Barriere 4) *Oppløvd relevans*

En barriere som formes i de enkelte institusjonene, er vurderingen av fenomenkunnskapens relevans, som skissert i kapittel 4.2. Kapitlet viser at vurdering av relevans ofte henger sammen med erfaring. Som en forlengelse av den første barrieren om manglende fokus, vil også dette være med på å forme oppløvd relevans. Hvis man i tillegg ikke har hatt mange tydelige saker de siste årene, kan dette medføre at det ikke oppleves som relevant:

Kunnskapsnivået avhenger av hvem du jobber med, og om du jobber mot en innsatt hvor radikaliserings er et aktuelt tema.

- Betjent, region vest

Når det er få saker lokalt, kan dette også bidra til å senke kunnskapen over tid, fordi man ikke får anvendt kunnskapen man har. På sikt kan dette medføre at kunnskapen svinner hen:

Kompetansen de hadde lært under kurset ble borte. Dette gjorde at folk ble demotiverte fordi de ikke fikk anvendt kunnskapen i etterkant, fordi det er for få ekstremister å jobbe med.

- Fængselsbetjent, region øst

Vi henviser for øvrig til kapittel 4.2 for mer innsikt om vurdering av relevans.

Barriere 5) *Manglende ressurser*

Kompetanseheving krever ressurser, enten i form av tid, mennesker eller økonomi. For det meste henger disse tre aspektene sammen. Med økonomiske begrensninger, følger også ofte begrenset antall ansatte og kapasitet. For enkelte steder er satsning på kompetanse rett og slett for *ressurskrevende*. Mangel på ressurser i flere former er et stort og viktig tema, og står ut som en helt sentral barriere i hvorfor det har vært vanskelig å ha tilstrekkelig fenomenkunnskap mange steder. Svært mange kommentarer fra spørreundersøkelsen handler om dette, og et utvalg er illustrert i Figur 18.

Det er enkelte aspekter ved ressurser som det er verdt å merke seg. For det første, er det mange som flagger *begrensede økonomiske ressurser som hovedårsaken*. Dette skaper tydelige prioriteringer og kutt i både kompetansetiltak. Enkelte åpne kommentarer forteller også om at de har fått avslag på søknader om opplæring på grunn av økonomi. En fængselsbetjent setter ord på hvordan økonomi tydelig har påvirkning på kunnskapen blant ansatte:

Det må komme fram at kunnskapsnivået er lavt fordi man har prioritert annerledes i lang tid. Vi prioriterer økonomi framfor kompetansebygging.

- Fængselsbetjent region nord

Ting kan imidlertid arte seg noe annerledes i friomsorgen, og flere intervjuer med ansatte i friomsorgen forteller om bedre tid og mer kursing, enn det sannsynligvis er for fængselsansatte. En radikaliseringskontakt mener at dette har direkte sammenheng med de økonomiske betingelsene:

Det er lagt opp til at man kan ha samtaler, men jeg tror man får mer mulighet til det i friomsorgen, enn (man gjør) i fængslene. Vi har mer penger her. Vi tar kurs, men det har ikke fængslene tid eller råd til.

- Radikaliseringskontakt i friomsorgen

Figur 18. Ordsky om manglende ressurser

Usikker om temaet blir fokusert på i en ellers travel hverdag.

Vi har dessverre ikke ressurser til å følge opp slike viktige ting

Temaet er vanskelig å gjøre noe med når ressursene er begrenset

Få bevilga mer penger til ansatte på gulvet i kriminalomsorgen, så en kan fokusere mer på omsorg og ikke oppbevaring. For uten omsorg, kan man ikke oppdage slike ting som radikaliserings.

Øke tilgjengelighet for kurs om blant annet radikaliserings for alle over hele landet. Pr. nå er det vanskelig for alle som bor et stykke unna KRUS, da man ikke får reise på kurs grunnet økonomi fordi det koster mye med reise og overnatting. Tenker det er viktig at ny/oppfriskning av kunnskap gjøres lett tilgjengelig for alle som ønsker det.

Jeg syns timingen for undersøkelsen er litt spesielt. Vi har lite tid og folk og får ikke gjort det viktigste, nemlig relasjonsbygging.

Alle kan ikke ha fokus på alt. Så mulig den skulle være begrenset til de som har dette i portefølgen, samt at det av erfaring er store geografiske forskjeller

Dersom man skal kunne tilegne seg kunnskap må man få midler til å delta på kurs og tas ut av turnus. Det vil også være viktig å formidle informasjon på en måte som fanger oppmerksomhet, fremfor å skremme bort med masse vanskelige begreper. Jeg deltar gjerne på kurs, men det har ikke fengselet jeg jobber på økonomi til.

Ganske meningsløst, da realiteten i førstelinjen er at innsattkontakten er minimal grunnet manglende ressurser.

For lite tid og mannskap til å kunne fange opp disse innsatte.

Lite fokus og informasjon om dette på fengsler i "distriktene" føler dette kun er blitt gjort noe med på Østlandet.

Det trengs penger til å øke bemanning slik at man kan jobbe aktivt med dette. Pr nå er det kun oppbevaring

Manglende ressurser på alle nivåer gjør at dette arbeidet er på vei til å dø ut

Økonomi for å sende folk på kurs/utdanning som ønsker å sette seg inn i denne tematikken

Mer fokus fra KDI, mer penger til endring og ny kompetanse.

På grunn av dårlig økonomi har jeg fått avslag på å delta på KRUS sitt program mot radikaliserings

Ville gjerne hatt muligheter til å deltatt på kurs i regi av KDI/Krus, men grunnet bemanning er dette lite gjennomført generelt.

Vi får ingen kurs i region nord grunnet økonomi, vi får heller ingen opplæring om radikaliserings, selv med personer i innsattgruppen vår som er dømt is-kriger.

Avdekking av radikaliserings og prosesser som leder mot dette krever kontakt og relasjonsbygging med innsatte. I en hverdag preget av kutt og rutiner er denne delen av fengselsbetjentens arbeid på mange måter borte. Man må gjerne ha håndbøker, koordinatører osv., men å ha folk tilstede som kan oppdage og følge opp endringer hos domfelte er alfa og omega.

Få bevilga mer penger til ansatte på gulvet i kriminalomsorgen, så en kan fokusere mer på omsorg og ikke oppbevaring. For uten omsorg, kan man ikke oppdage slike ting som radikaliserings.

Med dagens bemanning er det særst utfordrende å bli godt nok kjent med innsatte så man oppfatter faresignal på radikaliserings holdninger

Tema som er viktig, men i vår hverdag har vi ikke tid. Så vi må bare overhøre og håpe at det går bra, eller at andre tar tak i det.

For det andre, er det ofte snakk om *sammenhengen mellom antall ansatte på den ene siden, og tid til kompetanseheving og forebyggingsarbeid på den andre*. Det er for få mennesker, som skaper stort fokus på primæroppgaver og HMS, hvor håndteringsarbeid kommer foran forebyggingsarbeid. Det er flere, både i dybdeintervjuer og i åpne kommentarer, som beskriver at de begrensede forutsetningene gjør at arbeidet handler mer om oppbevaring av innsatte, enn rehabilitering for tilbakeføring til samfunnet. Flere setter ord på hvordan bemanningssituasjonen gjør det vanskelig å fokusere på kompetanse og forebygging av radikaliserings:

Jeg ser er at noen kan noe, men at de ikke fått tid til å utøve rollen sin. Det går på økonomi, bemanning. Jobber mest med å få hjula til å gå rundt. Får ikke tid til å ta de gode samtalene. (...) Jeg har snakka med betjenter som har dårlig samvittighet. (...) Tror at hadde vi hatt bedre tid, så hadde mye løst seg. For mange er interessert i å jobbe med det. (...) Tiden strekker ikke til. Det er så mye annet også. Vi jobber for å holde hjula i gang og holde skuta flytende.

- Radikaliseringskontakt, region sør

Videre er det enkelte som hevder at det er forskjell i bemanningssituasjonen mellom større og mindre fengsler, fordi større fengsler har mer ansatte og dermed bedre kapasitet:

Som regel er store fengsel mye lenger foran fordi de har mer ressurser og ansatte og de har mer sikkerhet og kan drive mer. Mindre enheter har mindre administrasjon og da har du flere roller samtidig. Du har kanskje et ansvar, men har ikke tid til å jobbe det. Det er økonomien som er prioritert en - der følges du opp hele tiden.

- Fengselsbetjent region nord

Manglende ressurser er en betydelig utfordring. Ikke bare har det utfordringer for det daglige arbeidet og kapasiteten til å utøve god kriminalomsorg, men det har også potensielle konsekvenser for kompetansenivået og forebyggingsarbeidet mot radikaliserings i fremtiden. Dette illustreres av en fengselsansatt som forteller at han har mistet mange kompetente kolleger fordi arbeidet er så stressende med av bemanning og med kontinuerlige økonomiske kutt, spesielt i mindre fengsler som er tilfellet for vedkommende. I kjølvannet av en økonomisk analyse gjort av et konsulentselskap, forteller han at de kutter på selv små ting, slik som smør. Istedenfor å opprettholde programutvalg for videreutdanning, ble det isteden kjøpt inn en PlayStation til de innsatte. Dette er i seg selv bemerkelsesverdig, ettersom det viser hvordan ansatte som i utgangspunktet ønsker opplæring ikke får mulighet på grunn av at man nedprioriterer kompetansehevingstiltak. Han peker på at begrensede ressurser utfordrer selve bærekraftigheten i kompetansenivået i kriminalomsorgen over tid, fordi man risikerer å miste ansatte med god kompetanse og erfaring:

Jeg føler veldig mange i yrket blir demotiverte eller lei av kontinuerlig innsparing og nedstruping av et yrke man tok for å ivareta mennesker og hjelpe folk i krise. Men da jeg begynte å ta fengselsbetjentutdanningen var målet å ta programutvalg, men når jeg var ferdig var det lagt ned. Hjelpemiddelet vi får da er en PlayStation. Ikke bemanning, men en PlayStation. Fengselet måtte gå ned fra Brelett til Firstprice smør for å komme under grensa til Oslo-firmaet. Du får ikke bemanning, men du skal likevel levere. Stillinger på KDI blir hevet. Det påvirker interessen for det man driver med. Så mange kollegaer var gode på skolen, de har gått ut av kriminalomsorgen. De har mista så mange gode.

- Radikaliseringskontakt region sørvest

Barriere 6) Ingen forventning fra lokal ledelse

Som en forlengelse av manglende fokus og kompetansehevingstiltak, har dette påvirkning på hvilke forventninger som enhetsledere har for sine ansatte. I dybdeintervjuene har vi spurt eksplisitt om man opplever at det er en forventning fra nærmeste leder at man skal ha kunnskap om radikaliserings, og den brede majoriteten har svart nei til dette. Det er muligens ikke så rart, ettersom det heller ikke er et prioritert satsningsområde i handlingsplanen fra 2014, som hovedsakelig fokuserer på mentorordning og ordning med radikaliseringskontakt. Og med få eller ingen forventninger fra lokal ledelse, er det muligens også mindre motivasjon for noen ansatte å tilegne seg denne kunnskapen hvis de ikke må. Generelt skal ansatte i kriminalomsorgen ha bred kompetanse på mange felt, men særegen kunnskap om radikaliserings er ikke forventet, og utgjør derfor en barriere for god fenomenkunnskap:

Det finnes heller ingen forventning til å ha kunnskap på dette området, det er ikke forventning fra ledelse eller kolleger til at man skal kunne dette. Det blir ikke lagt til rette for dette.

- Fengselsbetjent region øst

4.4.3 Individuelle barrierer

Barriere 7) Drevet av egeninteresse

Som en forlengelse av forrige avsnitt, er det fokus på breddekompetanse blant ansatte i kriminalomsorgen. Man skal «vite litt om at», som kan skape mindre rom for dybdekunnskap alle de områdene som man skal kunne noe om. Siden det er et bredt spekter av tematikker som ansatte i kriminalomsorgen skal kunne, og kan man ha begrenset kapasitet til å prioritere områdene alle likt.

Mange har ikke forståelsesrammene inne, men folk er ikke bare dårlige folk. Sikkerhet er det viktigste i opplæringen, og disse temaene kommer i bakgrunnen. Dette tas ikke på alvor og tematikken faller langt bak i prioriteringene. (...) Det skal ikke så mye til, men betjenter drukner i forskjellig kompetanseheving.

- Anonym

Når det heller ikke er tilrettelagt for at kunnskap om radikaliserings skal være bredt nedfelt på lokalt nivå, både i form av kompetansehevingstiltak, fokus og forventninger, så blir det ofte opp til den enkelte for å tilegne seg denne kunnskapen. Mange peker på at de som har god fenomenkunnskap er de som har spesiell interesse for temaet i utgangspunktet, og at fokuset i kriminalomsorgen er drevet av «ildsjeler» og enkeltpersoner.

Med andre ord er kunnskap om radikaliserings er *drevet av egeninteresse og personlig engasjement*. Dette er både en forutsetning og en barriere. Interesse gjør at kunnskapen internaliseres, vedlikeholdes og praktiseres. Barrieren oppstår når fenomenkunnskap blir overlatt til interesse, hvor det blir personavhengig hvem som besitter god kunnskap. Som en konsekvens, vil manglende interesse føre til lavere kompetanse.

Vanskelig å si (hvor god min egen fenomenkunnskap er). Jeg tenker at jeg har gjennomsnittlig kunnskap, har nok tilegnet ekstra i forbindelse med de sakene jeg har fått. Mistanke om radikaliserings i begge retninger (ix og hx). Har på egenhånd innhentet den kunnskapen. Fått en litt økt kunnskap rundt det de siste åra. I forbindelse med at jeg har lest rapporter, artikler og masteroppgaver om temaet (...). Men hvis jeg måler opp mot hva jeg skulle ønske jeg hadde så synes jeg at jeg har lite.

- Ansatt i friomsorgen, region øst

Kunnskapen er veldig begrenset på dette temaet (...). Jeg tror jeg har mer kunnskap på dette området enn mine kollegaer pga. egeninteresse, har også har fått lov til å jobbe med dette i praksis (...). Interessen for radikaliserings er generelt ganske lav blant kolleger. Jeg er veldig på, og prøver selv å pushe.

- Fængselsbetjent region øst

At ildsjeler driver feltet er ikke nødvendigvis dumt i seg selv, ofte kan fokus på tematikken nettopp kreve personlig engasjement. Utfordringen oppstår når disse ildsjelene slutter i kriminalomsorgen, som gjør at fenomenkunnskapen i sektoren generelt blir veldig sårbar når den er personavhengig.

En modell med fokus på personlig interesse må derfor legge til rette for god kompetanseoverføring, og at nok personer har fagkompetanse slik at når en slutter, så betyr det ikke at fokuset forsvinner på den lokale enheten. Det er også viktig å fremheve at for at forebyggingsarbeidet skal være optimalt, er det avgjørende at alle som jobber direkte med innsatte og domfelte besitter grunnleggende kunnskap.

Barriere 8) *Egne holdninger kan påvirke fokus og kunnskapsgrunnlag i vurdering av saker*

I innledende intervjuer oppdaget vi en mulig barriere, som kom frem i intervjuer uten at vi spurte om det eksplisitt. Det handler om sammenhengen mellom betjenters holdninger og mangel på kunnskap, og hvordan dette kan påvirke deres atferd eller vurderingsevne. Dette temaet har blitt behandlet med forsiktighet. Vi har stilt åpne spørsmål for å innhente innsikt om dette, for at informantene kan sette ord på det selv uten påvirkning fra intervjuere. Det er likevel tydelig at en barriere handler om holdninger, som det er viktig å belyse. Dette handler som regel om tre ting.

For det første, handler det om *usikkerhet rundt egen kompetanse* og tilnærming til dem som soner. Manglende kunnskap gjør at man selv ikke stoler på egen kompetanse, som gjør at man kan bli redd for å ta ansvar eller trå feil. For eksempel forteller en radikaliseringskontakt i overgangsboligtjenesten om at de ansatte ble usikre og fikk panikk da de fikk en IS-kriger som skulle bosette seg i deres område, istedenfor å ha tillit til deres egen sosialfaglige kompetanse som de anvender hver dag. Slik en annen radikaliseringskontakt i fromsorgen beskriver det:

Man kan ikke legge all (skyld) på kompetanse, for vi har grunnkompetanse. Men vi må tørre. De som er utrygge må trygges.

- Radikaliseringskontakt i fromsorgen

For det andre, kan manglende kunnskap medføre at man kan bli *redd for å krenke og ta samtaler*. Igjen handler det om usikkerhet, men spesifikt om frykt for det ukjente eller uvisshet om andre kulturelle eller religiøse skikker. Det kan forstås som en form for *berøringsangst*. Dette er særlig knyttet til muslimer som soner, og at det kan være en høyere terskel i å ta tak i disse sakene. Dette gjenspeiles også som nevnt i kapittel 4.3.3 om et behov for mer kunnskap om islam. Som nevnt, forteller det om en tendens til overrapportering av islamister, som begrunnes med at det er lettere å rapportere enn å konfrontere. Man kan være redd for å ta vurderende eller vanskelige samtaler med innsatte eller domfelte som praktiserer en religion man har liten kunnskap om. Flere nevner dette uoppfordret:

Spesielt opp mot islam-biten, man er så redd for å tråkke i salaten selv om du har gode hensikter, det gjør nok at mange kvier seg for å ta den samtalen for du er redd for å såre eller gjøre noen sint.

- Radikaliseringskontakt region vest

Lett å tråkke feil. Slik samfunnet er i dag er det lett at man krenker noen. Tror samfunnsdebatten slik den er nå gjør det vanskelig for ansatte i etaten å ta tak i ting.

- Betjent region vest

Jeg tror folk blir påvirket av hudfarge og religion, sånn i forhold til frykt. Det tror jeg vi kan (unngå) hvis vi får mer kunnskap.

- Fængselsbetjent region øst

Sist, men ikke minst, kan mangel på kunnskap føre til at *ubevisste holdninger og fordommer får større plass*. Det kan påvirke og medføre skjevhet i hvor man retter fokus og hvilket kunnskapsgrunnlag man har når man vurderer og tolker saker. Dette gjelder både i forhold til radikal islamisme og



høyre-radikalisme. Ofte er ikke disse holdningene man besitter med viten og vilje, men kan være ubevisste fordommer som kan gjøre at man enten overtolker eller undervurderer saker.

På den ene siden kan det handle om fordommer mot muslimer som gjør at man har kunnskap som ikke stemmer overens med virkeligheten. Det kan handle om at man vurderer religiøse ritualer og kulturelle skikker på en måte som ikke er i tråd med faglig praksis. I verste fall kan det medføre forskjellsbehandling av innsatte, hvor de gruppene man har mer fordommer mot blir behandlet urettferdig eller mistenkelig uten rettslig grunn.

Sånn generelt så tror jeg at tross for at det er 2022 og aksept for alle religioner, så tror jeg at det kan være en viss skepsis mot den muslimske religionen. I utgangspunktet så er den mer skremmende. På grunn av mangel på kunnskap, antakelig vis.

- Fængselsbetjent region sør

Det kommer frem i flere intervjuer at det kan være et slags «tunnelsyn» hos noen når man skal vurdere radikaliserings. Det fortelles at man kun tenker at personer med «mørkere hud» blir radikaliserende, og har spesiell lav terskel for å rope varsko når det gjelder muslimsk praktiserende. På den andre siden kan man bli blind for personer med hvit hudfarge. Dette gjelder ikke bare hudfarge, men enkelte peker også på at man kan bli «holdningsblind», fordi man kan dele meningsunivers med radikale på høyresiden, selv om man kanskje ikke er seg selv bevisst i dette. Kriminalomsorgen er en konservativ institusjon historisk sett, samtidig som ansattgruppen er mangfoldig. Likevel er det bekymringsverdige det to informanter forteller, som jobber på øvre nivåer i kriminalomsorgen:

Også er det alltid en risiko som av og til... (Pause). Om vi hvite nordmenn kun ser at det er de mørkhudede som kan bli radikaliserende, at blir blinde på de hvite skandinaverne. Og muslimfiendtlige går i bølger, vi har hatt ansatte som kan mene og føle det samme som en del av de muslimfiendtlige. Hvordan egne holdninger kan påvirke. Det kan påvirke grensen for å rapportere. (...) Jeg vet at vi har ansatte som deler meningsuniverset (...) Vi er en stor arbeidsplass med ulike folk. Ikke alle har verdiene som vi prøver å legge til grunn, som er et humanistisk menneskesyn. (...) Har ansatte som både er muslimer og hvite nordmenn som har hatt radikale utsagn. (Reagerer) ikke alltid hva de skriver, men mest hvor de har kildene ifra. Og alle som har delt fra Document.no, er jeg usikker på. Har hatt to ansatte inne og snakket med dem om at jeg er bekymret om at de deler sånne artikler. De har sluttet å dele etter hvert. Han ene tok meg bort som venn på Facebook.

- Fængselsleder

Det er klart behov for holdningsarbeid. Vi skulle gjerne hatt kurs for alle. Rasistiske holdninger er brede i fengsler og det er nettopp derfor det er utfordrende med tegn, trekk og symboler. Jeg opplever at det er mye dårlige holdninger blant fængselsbetjenter. Dette er med på å trigge det som blir rapportert på radikaliserings.

- Anonym

Informanten i forrige sitat har likevel et viktig budskap å komme med. Fordommer skyldes ofte manglende kunnskap og usikkerhet, og ansatte som har gått gjennom holdningsfremmende arbeid, kan også skape gode forutsetninger til å forebygge radikaliserings:

Har opplevd at mennesker som er med på kurs og som har disse holdninger faktisk blir de beste til å jobbe med radikaliserings. Et eksempel, var i et fængsel hvor betjenter hadde dårlige holdninger, hvor vi fikk frem underliggende utfordringer som berøringsangst og mangel på kompetanse. Dialog har hjulpet, hvor de tør å stå i situasjoner hvor de kanskje blir litt redde. (...) De meningsbærende fremstår som sinte og sure – men de er usikre og redde pga mangel på kompetanse. (...) Når man får undervist og trent på det, fungerer det godt.

- Anonym

Barrierer for god fenomenkunnskap

Ikke et prioritert fokusområde

Ingen tydelige forventninger

Fokus på breddekompetanse

Drevet av egeninteresse

Manglende ressurser

Opplevd relevans

Avhengig av vedlikehold

Konkurrerende hensyn

Avstand til fagmiljøene

Påvirkning fra medier og samfunn

Manglende kurstilbud

Egne holdninger og fordommer



5. RADIKALISERINGSKONTAKTER OG RADIKALISERINGSKOORDINATORER

Hovedformålet med radikaliseringskontakter og – koordinatorene skal ifølge retningslinjene bidra til å tydeliggjøre oppgaver rundt radikaliserings, for å skape likhet i organisering. Samarbeidet mellom enhetene skal slik blir enklere og mer forutsigbart. Det skal være en radikaliseringskontakt i alle lokale enheter og en radikaliseringskoordinator i hver region. Disse rollene skal ha særskilte ansvar for å koordinere arbeid med forebygging og håndtering rundt radikaliserings, bidra med kunnskap og kompetanse i håndteringen, samt utvikle og opprettholde samarbeid på tvers av enhetene og med samarbeidende etater.

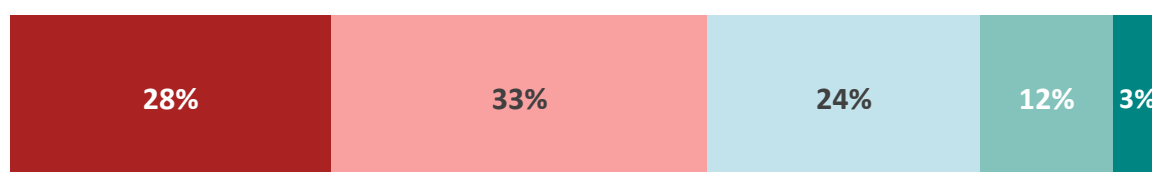
5.1 Kjennskap til ordningen

Kjennskap til ordningen med radikaliseringskontakter og radikaliseringskoordinator er et viktig utgangspunkt for at ordningen skal fungere etter hensikten. Ordningen er lagt opp til at fengselsbetjenter som jobber tett på innsatte i utgangspunktet skal kunne ta kontakt med sin lokale radikaliseringskontakt ved bekymring for en innsatt eller hvis man har behov for veiledning. Slik rapporten tidligere har vist, er derfor kunnskap om både radikaliserings generelt og om ordningen spesifikt viktige forutsetninger for forebyggingsarbeidet, for å sikre at viktige tilfeller blir avdekket og fulgt opp. Så hvordan er kjennskapet til ordningen?



Figur 19. Hvor godt kjenner du til ordningen med radikaliseringskontakter og radikaliseringskoordinatorer?

■ Fullstendig ukjent ■ Har hørt om ■ Kjenner litt ■ Kjenner ganske godt ■ Kjenner svært godt



Totalt sett er det 15 % som har god kjennskap til ordningen (kjenner ganske eller svært godt) (Figur 19). Resultatene viser imidlertid at majoriteten av dem som jobber direkte med innsatte har lite eller ingen kjennskap til ordningen (85 %). Nesten 6 av 10 (57 %) kjenner litt eller har hørt om ordningen. For litt over en fjerdedel (28 %) er ordningen fullstendig ukjent.

Kjennskapet er ikke overraskende god hos *radikaliseringskontakter* (73 %) og *-koordinatorer* (89 %). Men likevel er det litt over en fjerdedel (27 %) av de som er kontakter som sier at de «har hørt om» eller «kjenner litt» til ordningen, som kan tyde på at kontaktene selv behøver mer innsikt og veiledning i hva rollen består i. Ser man utelukkende på den delen av utvalget som *ikke* har et ansvar tilknyttet rollen, er andelen som har hørt om/kjenner litt 59 % og andelen som ikke kjenner ordningen i det hele tatt 30 %.

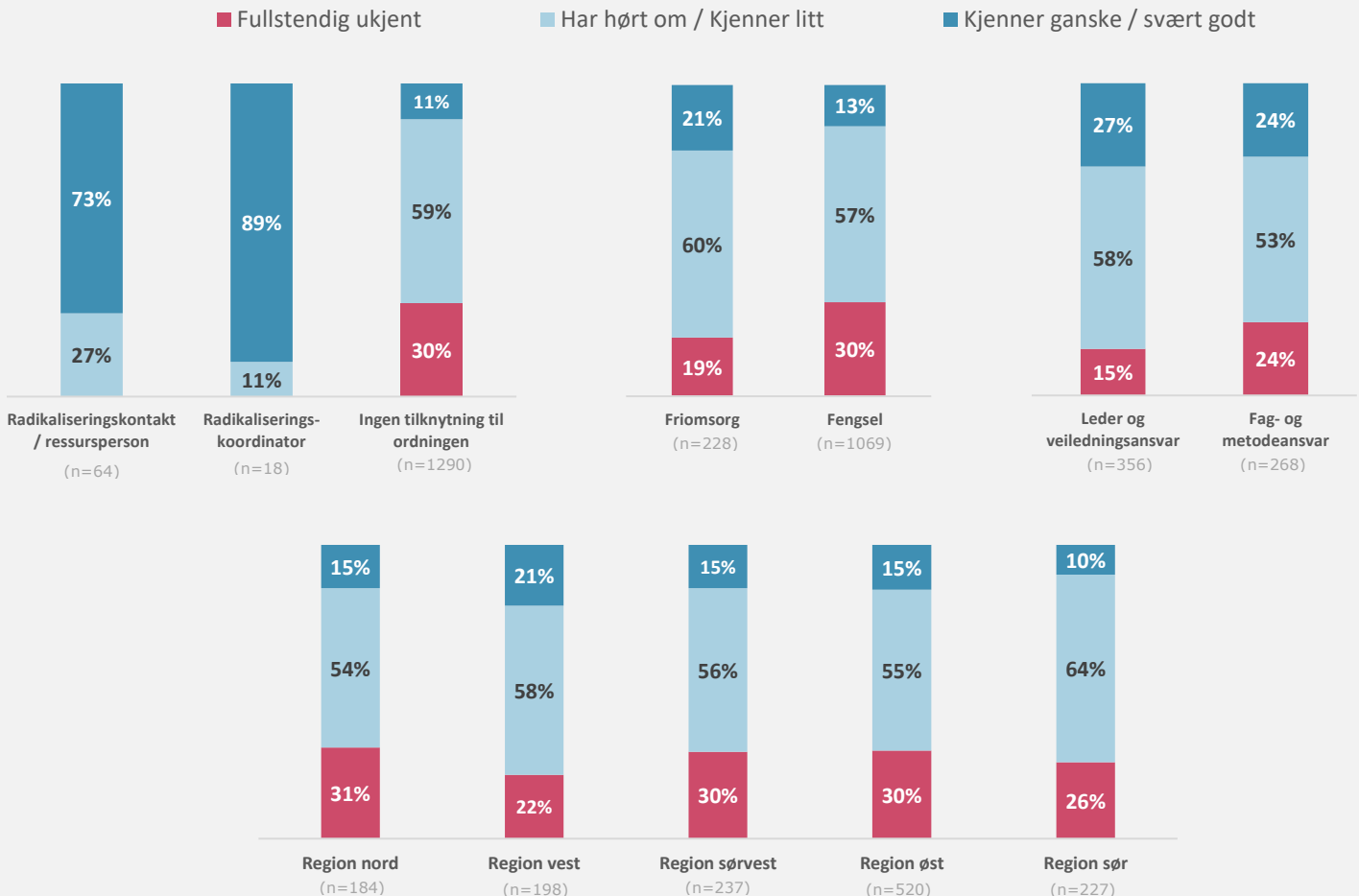
Ser man på *regionale forskjeller*, er kjennskapen til ordningen signifikant høyere i region vest (21 %), mens den er signifikant lavere i region sør (10 %). Hvilken *straffegjennomføringsform* man jobber med har også betydning, hvor dem som jobber med straffegjennomføring i samfunn har en signifikant høyere andel som har (svært eller ganske) god kjennskap (21 %), sammenlignet med dem som jobber i fengsel (13 %).

Resultatene tegner et bilde av at *antall år man har jobbet i kriminalomsorgen* kan ha betydning for kjennskap. Jo flere år man har jobbet, jo høyere er andelen som har god kjennskap. Eksempelvis er kjennskapen blant dem som har jobbet mellom 3-4 år 7 %, mens dem som har arbeidet med enn 15 år har en gjennomsnittlig høyere kjennskap (24 %) til ordningen.

Samtidig viser resultatene at kjennskap til ordningen øker med *utdanningsnivå*. Personer med høyere utdanning ved universitet/høgskole på et høyere nivå (fire år eller mer) har mest kjennskap til ordningen (22 %), mens personer som har grunnskole/VGS som høyeste fullførte utdanning har signifikant lavere kjennskap (7 %).

Ikke overraskende har også *fenomenkjennskap* betydning for hvor god kjennskap man har til ordningen. Personer som har (ganske eller svært) god kjennskap til radikaliseringsprosesser har følgelig også signifikant høyere kjennskap til ordningen med radikaliseringskontakter og -koordinatorene. Dette er ikke nødvendigvis en årsakssammenheng, men kan heller tyde på at fenomenkunnskap virker selvforsterkende, gjennom en psykologisk *bias* søker seg til informasjon som man er interessert i eller har kunnskap om fra før.

Figur 20. Hvor godt kjenner du til ordningen med radikaliseringskontakter og radikaliseringskoordinatorene?
Sammenslåtte verdier





5.1.1 Dybdekunnskap om kjennskap til ordningen

Slik vi ser i de kvantitative resultatene, er radikaliseringskoordinatorene og kontaktene blant de ansatte som er best kjent med ordningen, sammenliknet med gjennomsnittet. Likevel er også denne gruppen, i tillegg til andre ansatte, klare over at informasjonen om ordningen ikke er godt nok kjent blant alle ansatte i kriminalomsorgen. Ved å gjøre et dypdykk inn i det kvalitative materialet, ser vi at det kan være tilfeldig hvem som kjenner til ordningen. Som regel ble ordningen først kjent for den enkelte ansatte i forbindelse med en sak hvor det ble relevant å ta grep som innebar å opprette kontakt med en radikaliseringskontakt- eller koordinator:

Jeg vet ikke hva den kontakten gjør, eller hva han ikke gjør. Det er det ingen som vet. Var en betjent som var inne og snakka. Jeg visste ikke at vi hadde en sånn. Det var en annen førstebetjent som jobba operativt, som jeg ikke visste vi hadde, som var inne og snakka i forbindelse med denne undersøkelsen, men det visste jeg ikke at vi hadde.

- Fængselsbetjent, region nord

(Kjennskapen til ordningen er) litt tilfeldig. Traff på ene kontakten i politiet via et kurs han var på. Tenkte dette hadde vi bruk for. Var tilfeldig, etter hvert ble det mer innarbeidet. (...) Generelt lite kunnskap om hvem (radikaliseringskontanten) er. Er nok ikke god nok oversikt over hvem det er. Sikkert ikke vanskelig å finne ut hvem personen er, men er ikke veldig kjent.

- Fængselsbetjent, region nord

Selv om de kvantitative resultatene gir uttrykk for at det er bedre kjennskap til ordningen i friomsorgen, forteller våre informanter i sektoren at ordningen kanskje ikke har nådd helt fram. Også her kan det virke som at små tilfeldigheter ha gjort ordningen kjent hos enkelte ansatte. Derfor er det nødvendig å tenke på *hele* kriminalomsorgen når man skal forbedre ordningen og de ansattes kjennskap til den.

Figur 21. Ordsky om kjennskap til ordningen og synlighet



5.2 Rutiner for arbeid med forebygging og håndtering av radikalisering

Felles rutiner og gode verktøy er viktig for å kvalitetssikre arbeid som gjøres på lokalt nivå. Dette er fordi fengsler og enheter i friomsorgen har store variasjoner seg imellom. De er spredt rundt i landet, har ulik størrelse, forskjellig arbeidskultur og har ulik sammensetning av ansatte, innsatte og domfelte. I det følgende går vi nærmere inn på hvilket forebyggingsarbeid som gjøres i dag, hvordan disse rutinene oppleves og erfares, samt hvordan ordningen blir brukt i forbindelse med rutinene.

5.2.1 Erfaringer med kartlegging og observasjon av radikalisering



Kartlegging av innsatte har som formål å finne faktorer som kan forebygge eller stoppe radikaliseringsprosesser. For å få til dette er det viktig at betjenter og andre som jobber med innsatte og domfelte har grunnleggende fenomenkunnskap og er bevisste på sårbarhetsfaktorer og ulike tegn som kan indikere negativ utvikling. Slik det kommer frem tidligere i rapporten opplever mange betjenter, kontakter og koordinatører selv å ikke ha god nok fenomenkunnskap til å være trygge i en slik kartlegging.

Retningslinjene og håndboka skal være veiledende for koordinatører, kontakter og andre ansatte i arbeidet med radikalisering. Ifølge håndboken, er god kartlegging og treffende analyser av innsattes individuelle risiko en forutsetning for å iverksette effektive og riktige tiltak. Dette kan innebære observasjon av, samtaler med og kunnskap om innsatte eller domfelte. For å iverksette tiltak bør man vite om det foreligger en utfordring og på hvilken måte. Kartlegging og observasjon skal gjøres av alle som har kontakt med innsatte eller domfelte, som leser brev eller avlytter samtaler. Selve observasjonen skal skje der hvor innsatte eller domfelte er; gjennom visuell overvåkning, samtaler, visitasjon av rom, osv. Informantene forteller om ulike erfaringer med kartleggingsprosessen. Flere betjenter forteller om fokus på og interesse for kartlegging generelt, og viser til gode rutiner:

Sender ut meldinger og har samtaler på morgenmøte, ikke alltid vi har innsatte i den kategorien inne heller, så da når vi får slike folk er det viktig.

- Fængselsbetjent, region sør

Sender ut meldinger og har samtaler på morgenmøte, ikke alltid vi har innsatte i den kategorien inne heller, så da når vi får slike folk er det viktig.

- Fængselsbetjent, region øst

Det er imidlertid *varierende praksis* når det gjelder kartlegging av radikalisering. At i alt, tyder intervjuene på at det ikke er enhetlig praksis på tvers. Noen har et fokus på dette i kartleggingsprosessen, andre har det ikke hele tatt. Dette henger også sammen med vurdering av relevans, som beskrevet i kapittel 4.2. Forskjellen mellom størrelser på fengsler kan ha betydning, skal vi tro informantene.

Radikaliseringkontakten ved en større forvaringsinstitusjon forteller at fengsler med mange forvaringsdømte kan ha mange fordeler med tanke på kartlegging, siden man har andre ressurser å lene seg på, som for eksempel psykologer og terapeuter. De gjør egne kartlegginger, som

radikaliseringssammenheng bruker i sitt arbeid for å få oversikt. En annen radikaliseringskontakt som har gode rutiner i forhold til kartlegging av radikaliserede, forteller om hvordan han arbeider:

Har en grunnoversikt, men jobber tillitsbasert. Ift radikaliserings har de et møte hver 14. dag som gjelder utfordrende innsatte (tar opp radikaliserings tema uansett om det er innsatte), koordinator, assisterende leder og avdelingsledere. Har fast agenda – går over alle innsatte som er flagget, avdelingsledere diskuterer utfordringer med resten av gruppa om det trengs ekstra oppsyn. (...) Jobber strategisk og systematisk.

- Radikaliseringssammenheng

Det er likevel mange som ser et behov for kartlegging på radikaliserings, og som ønsker mer tilgjengelige og bedre verktøy for dybdekartlegging spesifikt (ref. behov for ressurser og verktøy i kapittel 4.3.3.2). Noen peker på at det er tilfeldigheter som gjør at radikaliserings blir oppdaget, fordi det ikke er noe systematiske rutiner. Dette har også gitt utslag i konkrete saker, hvor man har plassert radikale innsatte sammen med sårbare (ref. vurdering av relevans, kapittel 4.2.1.), fordi man ikke har vurdert disse faktorene ved ankomst. En forteller også om hvilken påvirkning en radikaliserings hadde på en gruppe innsatte, og at det i denne sammenheng ikke ble utført kartlegging i forkant eller informasjonsutveksling om situasjonen som hadde blitt utspilt ved overføring til nytt fengsel:

Hvis vi har fem muslimer, også er noen av de kanskje litt sånn (halvveis praktiserende)-ish, men så kommer det inn en sånn spesialkar og da må plutselig alle ha halal. En gang hadde vi det tilfellet, med en gang han kom inn skulle han snakke med alle utledningene. Men det var ikke noen slags kartlegging av han eller om han påvirket de andre eller noe (...) Det ble ikke gjort noe, det ble bare skrevet i datasystemet. Så ble han sendt videre. Problemet løst (...) hadde man hatt jevnlig møter eller hatt noe fokus på det så hadde det kanskje vært lettere å fange opp på avdelinger.

- Fengselsbetjent, region nord

-

5.2.2 Bruk av kartlegging- og rapporteringsverktøy

Intervjumaterialet tegner et bilde av at mange er usikre på hvilke kartleggings- og rapporteringsverktøy som finnes, og hvordan man kan bruke dem. Både koordinatorene, kontaktene og andre ansatte etterspør flere rutinebeskrivelser på hvordan kartleggingsprosessen skal gjøres.

Denne usikkerheten er en barriere for ordningenes suksess, fordi god dokumentasjon og rapportering muliggjør god tiltaksutvikling og saksbehandling. Dette gjelder generelt for forebygging og håndtering i fengsler, og spesielt i forbindelse med overflytting til friomsorg eller samfunnet. Ansvar for dette ligger på alle som er i kontakt med innsatte eller domfelte, samt leser eller avlytter noe tematisk relevant. Dokumentasjonen er en del av risikovurderingen, samt observasjoner og samtaler rundt atferd, uttalelser og aktivitet. Det finnes ulike verktøy for dette.

En radikaliseringskontakt nevner blant annet kartleggingsverktøyene KOMPIS og Brygg. Brygg er det kun denne kontakten som har nevnt, mens KOMPIS har flere vært inne på. Andre kartleggingsverktøy som kan brukes for å systematisk gjøre vurderinger av innsatte og domfelte med sårbarhetsfaktorer kan for eksempel være Vera og ERK 22+. Ingen av informantene har nevnt disse verktøyene i forbindelse med kartleggingsprosessen.

Videre etterspørres det eksplisitt bedre verktøy og rutinebeskrivelser av noen informanter i forbindelse med kartlegging av radikaliserings. To radikaliseringskoordinatører sier for eksempel:

(Vi har behov for) en helt tydelig organisering av oppgaver, rutinebeskrivelse, hva skal du gjøre, når det er det definert som en sak. Er det når du sender bekymring eller når du har gjennomført oppfølging? Hvilke svar har de lokalt? Hvilke ansvar har man regionalt etter bekymring? Det er nok litt for ukjent hva man skal handle

på. KDI kunne strukturert det enda bedre i rutiner og retningslinjer. Vært uheldig at vi har hatt signaler at de (KDI) skal følge opp neste skritt med evaluering også har ikke det skjedd noe nytt for min del.

- Radikaliseringskoordinator

Kartleggingsmøte, gjennomføring av det (...) Der synes jeg oppgavene er utydelig, hvert fall for de som ikke har hatt mange (...) hvis det kommer ny sak så tror jeg de hadde famla på hvordan de skulle gått fram.

- Radikaliseringskoordinator

Viktigheten av at problemstillinger knyttet til radikaliserings tar høyde for individuelle og organisatoriske perspektiver nevnes også i håndboka²⁸. For å lykkes er det viktig med tilgjengelige arenaer for diskusjon rundt det som blir erfart og observert av betjenter og andre tjenestepersonell. Eksempel på slike arenaer for dette kan være morgenmøter og overlappingsmøter, slik som enhetslederen over nevner, i tillegg til avdelingsmøter, rådsmøter eller tverrfaglige ansvarsgruppemøter. Dette kan også være en del av «kompetanseheving i hverdagen» som blir løftet frem som et behov i kapittel 4.3.4.

Det er også viktig å i størst mulig grad etterstrebe *objektivitet* i kartlegging. Slik det også redegjøres for i kapittel 4.4, har det vært ulik kompetanse og holdninger. Det bør derfor brukes fastlagte kriterier i dybdekartlegging kombinert med interne diskusjoner i personalgruppen, for å motvirke personlige oppfatningers påvirkning på vurderingsgrunnlaget²⁹. En informant fortalte om rutiner vedkommende hadde innført på anstalten, for at ansatte skulle bli trygge i kartlegging:

Snakker mye om det i ansattmiljøet. (På) morgenmøter hver morgen og overlappingsmøter 14.30. Snakker om alt fra aktivisering, til hva skjer i fangemiljøet, noen observasjoner vi burde fokusere på. (Vi snakker om) hvem de ringer til, hvem de får besøk av, hvordan de opptrer, hva de bruker fritiden sin til.

- Enhetsleder, region sør



²⁸ Kriminalomsorgens høgskole og utdanningscenter KRUS (2016) Radikaliserings og voldelig ekstremisme Håndbok for ansatte i kriminalomsorgen med særskilt fokus på håndtering i fengsel. Kriminalomsorgen

²⁹ Ibid 2016.

5.2.3 «Helicopter view»-kartegging

I 2019 ba Kriminaomsorgsdirktoratet alle regioner om å gjennomføre organisasjonsanalysen (pkt 14 i retningslinjene) «Helicopter view», for å analysere organisatoriske sårbarheter med tanke på å forebygge at fengslene blir arenaer for radikaliserings. Dette bestod i hvordan ordningen så ut i ulike enheter, hva behovene var, og hvor det måtte legges inn ekstra innsats. Analysen skulle følges opp med handlingsplaner i enhetene og inngår som en del av det systematiske forebyggende sikkerhetsarbeidet.

Som følge av pandemien oppstod det flere andre utfordringer som regioner og enheter måtte løse, særlig knyttet til bemanning og andre sikkerhetshensyn. KDI godtok derfor at en slik kartlegging ble lagt til side i denne perioden. Tråden har ikke blitt tatt opp igjen enda. En «helicopter view» kartlegging har derimot blitt gjennomført av region Vest, slik som radikaliseringskoordinatoren her forteller om:

Det er en fullstendig gjennomgang på hvordan den enkelte enhet har forberedt seg. Mottak til innsettelse laget rutiner for spørsmål de stiller, informasjonsflyt internt i enheten eller mellom enhet og politi, kompetanse til ansatte i de ulike enhetene. Analyseenheter vi brukte for å gå gjennom faste punkter. Og på bakgrunn av dette ble det laget eget tiltaksplan. Spesifikt for radikaliserings. Begynte rundt 2019. Oppdrag fra KDI til de ulike regionene. Hvordan de ulike regionene har løst det vet jeg ikke, men vi gjorde det ganske umiddelbart. Analyse i hver enhet, brukte fire-fem timer på det.

- Radikaliseringskoordinator

En «helicopter view» er en analyseenhet som regionen bruker for å gjennomgå faste punkter. Analysen skal gjennomgås i hver enhet og basert på dette skal det leveres en handlingsplan tilbake til regionen som beskriver hvor tiltak trengs og hvor ting fungerer godt. Formålet er også å lage en handlingsplan som regionene får et eierskapsforhold til, som radikaliseringskoordinatoren følger opp. Noen av tiltakene som ble identifisert var tilgang på kartleggingsverktøy, sårbarhetsverktøy, rutiner for kartlegging, rutiner for tiltak og mer konkret informasjon om hvem som er kontakter på enheter.

Spesielt interessant er det at denne regionen erfarte at det var behov for flere radikaliseringskontakter på enhetene. Det var altså ikke nok med bare én, og da ble det satt inn flere. I dag har regionene opp til fem kontakter på enkelte store enheter. Dette har regionene hatt spesielt god erfaring med, og ser på som et kjernetiltak som har bidratt til å løse mange utfordringer knyttet til tid- og ressursmangel. Det å holde temaet varmt ble identifisert som viktig i regionen:

På sett og vis de som er kontaktene som har hatt på som må bli sett og hørt. Det er viktig. I helikopter-view så ble fokuset på å få inn kunnskap i personalmøter og i kompetansetid kan ha vært med på å påvirke. Lett å sende informasjon videre sånn her finner dere masse, da er min erfaring at mange ikke prioriterer det. Man må selge det inn og løfte det opp. (...) Vi utvidet med flere kontakter, det ble for få å ha en pr enhet for å få den egenheten. Har ikke noen god forklaring på hvorfor, det er den prioriteringen vi har gjort.

- Radikaliseringskoordinator

Erfaringene som regionen som gjennomførte kartleggingen har gjort seg er svært interessante, og de resultatene kartleggingen fikk er gode. Slik det framkommer innledningsvis i dette kapittelet, er det størst kjennskap til ordningen med radikaliseringskontakter og -koordinatører i denne regionen, og kan tenkes henger sammen med gjennomføringen av kartleggingen, og de forbedrende og tilpassede tiltakene gjort i etterkant.

Vi anbefaler derfor alle regioner å gjennomføre en «helicopter view» over status og behov på enheter i regionene rundt arbeid med radikaliserings, fordi det tilrettelegger godt for hvilke behov den enkelte enheten har, både når det gjelder kunnskap, kompetanse og tiltak i forbindelse med kontakt- og koordinatorordningen.



5.2.4 Utarbeiding av tiltak

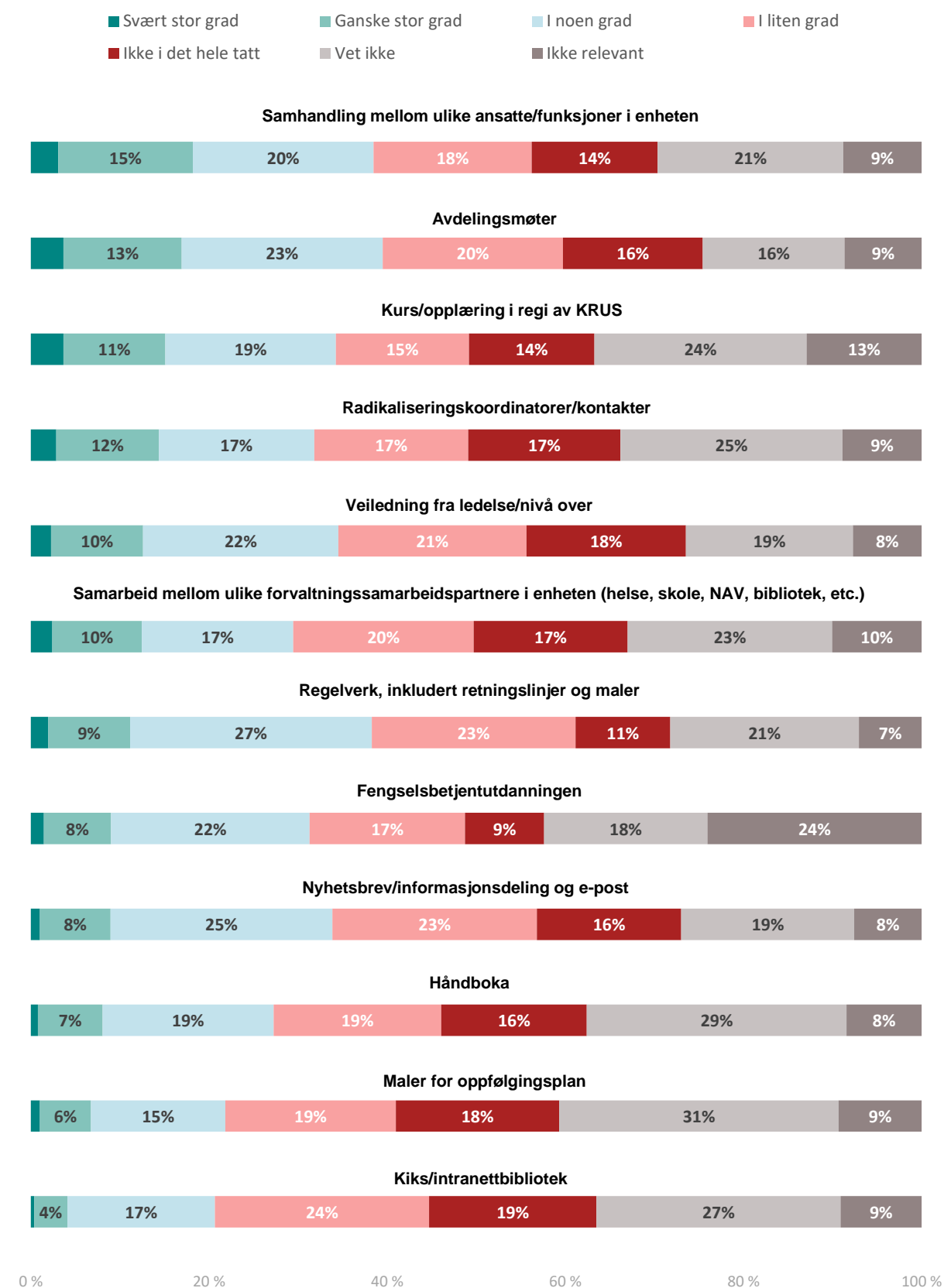
Håndtering av innsatte med ytterliggående meninger og som benytter vold som virkemiddel handler for betjenter og andre ansatte i stor grad om å skape refleksjon og motivasjon hos innsatte, lære bort andre handlingsmåter og gi grunnlag for å mestre og samhandle i det samfunnet alle er en del av³⁰. Kriminalomsorgen har iverksatt noen felles tiltak og ordninger (på ulike nivåer) som kan brukes i dette arbeidet med den enkelte innsatte eller domfelte i forbindelse med radikaliserings, for å få til dette. Av spørreundersøkelsen kommer det fram at ansatte har ulike tanker om tiltakene fungerer eller ikke.

Resultatene viser at det er svært varierende hvordan ulike ansatte opplever at ulike tiltak er viktige i arbeidet med å forebygge radikaliserings (Figur 22). Generelt sett er positive andeler (svært/ganske stor grad) relativt lave, men andelen som i liten grad eller ikke i det hele tatt opplevde at tiltakene er nyttige er høyere. Det samme gjelder for andelen som svarer «vet ikke». *Altså er det flest som opplever de ulike ressursene/verktøyene som lite nyttige eller er usikre på nytteverdien.* Hva dette kommer av kan vi ikke si noe spesifikt om, men det kan antas at det har en sammenheng med hvorvidt de ulike verktøyene er kjent for den enkelte ansatte. Slik det har blitt vist tidligere i denne rapporten, er det mange ansatte som opplever å ikke ha god nok fenomenkunnskap, noe som kan henge sammen med opplevelsene knyttet til tiltak.

De tiltakene som ser ut til å være mest nyttige er samhandling mellom ulike ansatte/ funksjoner i enheten samt avdelingsmøter. Med andre ord kan det virke som at de ansatte foretrekker samhandling og samarbeid på de lokale enhetene, og at de ulike verktøyene som handler om hverdagslig aktivitet er viktige tiltak i de ansatte sitt arbeid for å forebygge radikaliserings. De som i størst grad svarer at de ser på ulike tiltak som nyttige er radikaliseringskontakter, -koordinatorer og ressurspersoner. Derfor kan det virke som at det å ha en rolle innenfor ordningen virker positivt på opplevd nytteverdi.



Figur 22. I hvilken grad opplever du at følgende tiltak/ordninger hjelper deg i det daglige arbeidet med å forebygge radikalisering?



De tiltakene som ser ut til å være mest nyttige er samhandling mellom ulike ansatte/ funksjoner i enheten samt avdelingsmøter. Med andre ord kan det virke som at de ansatte foretrekker samhandling og samarbeid på de lokale enhetene, og at de ulike verktøyene som handler om hverdagslig aktivitet er viktige tiltak i de ansatte sitt arbeid for å forebygge radikalisering. De som i størst grad svarer at de ser på ulike tiltak som nyttige er radikaliseringskontakter, -koordinatorer og ressurspersoner. Derfor kan det virke som at det å ha en rolle innenfor ordningen virker positivt på opplevd nytteverdi.

Grafen over viser også at andelen som svarer «vet ikke» er relativt stor, og gjennomgående større enn andelen som er positive. Som nevnt vet vi ikke hva dette kommer av, men det kan være nyttig å forsøke å identifisere hva slags ansatte som er usikre i sine svar. Med andre ord kan dette fungere som et mål på usikkerhet.

Figur 23. Resultater for utvalgte undergrupper for opplevd nytteverdi av radikaliseringskontaktordningen

I hvilken grad opplever du at følgende tiltak/ordninger hjelper deg i det daglige arbeidet med å forebygge radikalisering? «Radikaliseringskoordinatorer/kontakter»



Som nevnt er det ekstremverdiene som utmerker seg, ettersom andelen som i liten/noen grad opplever at ulike verktøy er nyttige i det daglige arbeidet med å forebygge radikaliserings, er høy. For å forsøke å identifisere hvem som i størst grad opplevde lite utbytte av de ulike tiltakene er det interessant å se nærmere på hvordan ulike fordelinger av ansatte svarer. Et gjennomgående funn er at menn i signifikant høyere grad enn kvinner svarer at de i liten grad eller ikke i det hele tatt opplever de ulike tiltakene som nyttige. Dette gjelder for alle tiltak utenom avdelingsmøter. Der svarer kvinner og menn tilnærmet det samme.

Et viktig funn er at personer uten tilknytning til ordningen oftere svarer at de i liten grad eller ikke i det hele tatt ser på de ulike tiltakene som nyttige.

Det er også en korrelasjon mellom hvilken straffegjennomføring den ansatte jobber med, og hvor stor grad de ulike tiltakene var nyttige. Ansatte som arbeider med straffegjennomføring i fengsel vurderer oftere de ulike tiltakene som mindre nyttige. Ansatte i friomsorgen har oftere svart «vet ikke».

Signifikant flere kvinner enn menn er usikre på hvorvidt de ulike tiltakene som nyttige. Dette gjelder for de fleste tiltakene utenom samhandling, samarbeid, nyhetsbrev og fengselsbetjentutdanningen. For de ulike formene for straffegjennomføring er tendensen motsatt som for de negative verdiene. Ansatte i friomsorgen svarer oftere «vet ikke», enn ansatte i fengsler.

Flere av disse betraktningene vil være nyttige å ha en oversikt over i det videre arbeidet med å forbedre ordningen med radikaliseringskontakter og -koordinatorer, men også for å få et overblikk over hva ulike typer ansatte setter pris på av verktøy.

Som illustrert i figur X., er det en relativt lav andel som opplever ordningen med kontakter og koordinatorer som et nyttig tiltak. Det er kun 12 % som opplever ordningen svært eller ganske nyttig, mens 17 % svarer i noen grad, og hele 68 % svarer at de enten ikke opplever ordningen som nyttig eller at de ikke vet. Mulige grunner til dette er noe vi kommer tilbake til lenger ned i 1.1.4 og i neste delkapittel 5.2.

5.2.5 Barrierer for og eksempler på egeninitierte tiltak/rutiner



Innsikten fra dybdeintervjuene viser at informantene opplever at det er vanskelig å vite hvilke tiltak som bør settes i gang, og hvem som har ansvar for å initiere, gjennomføre og rapportere på tiltakene, særlig i de tilfellene hvor vedkommende ikke er kjent med kontakt og koordinatorordningen, eller enhetens kontakt ikke er tilgjengelig. En fengselsbetjent forteller for eksempel:

I forbindelse med en jeg fulgte opp et år, en returnert fremmedkriger, (fikk jeg) litt innføring, info om mentorordningen, det var et overlappingsmøte i en og en halv time. Resten skraper man sammen selv, oppgaver, rapporter, masteroppgaver, andre dommer, fant kartleggingsverktøyet (...). Jeg tenker at det burde vært en mer hands-on oppfølging og mer overordna ansvar.

- Fengselsbetjent, region øst

Informantene peker på flere utfordringer i utarbeidelse av individuelle tiltak. Enkelte forteller også at det er vanskelig å følge opp tiltakene med av innsatte og domfelte med korte dommer eller opphold, hvor det er vanskelig å få gjort noe i forhold til forebygging og tiltak.

Det er likevel flere tiltak som gjøres rundt omkring i kriminalomsorgen som kan være til inspirasjon eller veiledende for fremtidig implementering. Det er i intervjuene og i åpne kommentarfelt skissert forskjellige typer aktiviteter og rutiner som er egeninitiert av enhetene eller ansatte selv. Disse er illustrert i Figur 24.

Figur 24. Illustrasjon av eksempler på egeninitierte tiltak og rutiner



Som nevnt i kapittel 4.3.3., er det flere som er inspirert av mentorordningen og mener den er nyttig. Mentorordningen oppleves for mange som et godt tiltak i arbeid med radikaliserings, fordi en mentor kommer utenfra og kan ta samtaler og bidra i miljøarbeid der betjenter og kontakter ikke har kapasitet eller kompetanse. Håndboken lister også opp flere eksempler på individuelle tiltak man kan iverksette; bevisst plassering av innsatte i fengselet, målrettet tilnærming/miljøarbeid fra kontaktbetjent, sosialkonsulent eller avdelingsleder i tilbakeføringsarbeidet, særlig rettet mot løslatelse og reintegrering til samfunnet, målrettet og styrt kontroll og tilgang, eller nettverksbygging, og involvering av personer i religiøse samfunn.

Som for alle ulike forhold i fengsel og friomsorg må det vurderes organisatoriske, statiske og dynamiske sikkerhetstiltak. Forskning innen terrorisme har delt medlemmer av voldelige ekstreme grupper inn i fire idealtypene; ideologiske aktivister, medløperne, sosialt frustrerte og marginaliserte og eventyrere³¹. Håndboken oppfordrer til å la disse typene veilede i tiltaksutvikling, spesielt i forbindelse med forebygging. I tillegg til dette, utarbeide individuelle kartlegginger for spissede tiltak rettet mot hver enkelt innsatt eller domfelt. Ingen av informantene har nevnt disse idealtypene i tiltaksutvikling eller koblet det opp mot fenomenkunnskap, og kan nok en gang ses i sammenheng med ansattes selvopplevde mangel på god nok kunnskap.

³¹ Tore Bjørge og Ingvild M. Gjelsvik (2015), *Forskning på forebygging av radikaliserings og voldelig ekstremisme*. PHS forskning 2015: 2.



5.2.6 Dialog og samtaler med innsatte og domfelte i kartlegging og tiltak

Ved bekymring er det viktig å undersøke nærmere hva som ligger bak for eksempel innsatte eller domfeltes bruk av tegn, symboler eller utsagn. Dette skal gjøres gjennom dialog og samtaler med vedkommende. Hovedansvar for disse samtalene er alle som har kontakt med innsatte eller domfelte, samt radikaliseringskontakt og ledelse. Andre personer utenfra kan også benyttes i dette arbeidet, som prest, imam, lærere, osv. Det foreslås tre mål for samtaler i håndboken;

1. Gjøre innsatte klar over at vedkommende observeres og at det foreligger bekymring
2. Få informasjon om innsatte eller domfelte gjennom samtaler om eventuelle holdninger/ståsted samt observere reaksjon
3. Forsøke å påvirke, utvide innsatte eller domfeltes verdensbilde, gi ulike perspektiver, med mål om å skape refleksjon hos vedkommende. Samtalen kan åpne for nye eller andre handlingsalternativer og gi informasjon om at det finnes hjelp for å komme ut av en eventuell vanskelig situasjon.

Som beskrevet i kapittel 4.1.3., er mange ansatte i kriminalomsorgen godt trent i bruken av motiverende intervju (MI). Samtaleteknikken trekkes frem som et godt verktøy både av håndboken og våre informanter. Det fremstår som at det viktigste arbeidet som gjøres med å forebygge radikaliserings i dag, gjøres gjennom slike metoder. Dette er en teknikk som muliggjør bekreftelser, oppsummeringer og aktiv lytting, samtidig som man unngår å konfrontere på en dømmende måte³².

Viktigste (oppgaven min) er å forhindre eller observere og luke ut de som er eller begynner å bli (radikalisert). Få kartlagt de som begynner å bli radikalisert. Viktigste blir å få følget de godt opp, meldt ifra og begrense skadeomfang ved å gi veiledning før det går for langt. Også prøve å få et nyansert bilde fra den innsatte.

- Radikaliseringskontakt, region sørvest

Det er imidlertid ulike erfaringer med samtaler og prioriteringer når det kommer til miljøarbeid. Flere peker på mangel på ressurser og prioritering som barrierer for å gjøre mer av det, og er et tema vi vil komme tilbake til i 4.2.5 *Ressurser og prioritering*. To avsluttende sitater kommer fra en fengselsbetjent og radikaliseringskontakt, som gir uttrykk for at det er viktig å ta seg tid til å tørre å ta samtalene med innsatte og domfelte, fordi det kan fungere både i forebygging og deradikalisering:

Det er ikke mye som skal til for radikalisering, og man må derfor tørre snakke med de innsatte og svare på spørsmål. De som kan bli radikale søker ofte svar på «hva er mening med livet»? Kanskje spenning er en

³² Kriminalomsorgens høgskole og utdanningscenter KRUS (2016) Radikalisering og voldelig ekstremisme håndbok for ansatte i kriminalomsorgen med særskilt fokus på håndtering i fengsel. Kriminalomsorgen.

faktor. Familiepåvirkning har mye å si. Radikale har ofte ikke lapp på brystet, og man må derfor bli kjent med dem og finne ut hva de leter etter, hvilke kontakter de har utenfor fengselet osv. De søker miljø, venner, (be)kjentskap og fagfolk. Det er ikke så lett å se hvorfor de blir radikale. Det er viktig med samtalene.

- Fængselsbetjent, region vest

Det starter med samtalen, så fort som mulig for å få mer kjøtt på beina. Da har vi brukt å si at en samtale ikke er nok. Gjerne to. Før vi synser rundt det, må vi ha to samtaler. Da tar jeg over, men prosessen er starta, da er det kontaktbetjenten som har hovedfokus. Starten av soninga man begynner å oppdage sånne ting, og da er ikke relasjonene på topp og rus og psykiatri. Kontaktbetjentene synes det har vært greit. Lærerikt og man får avmystifisert mye.

- Radikaliseringskontakt, region vest

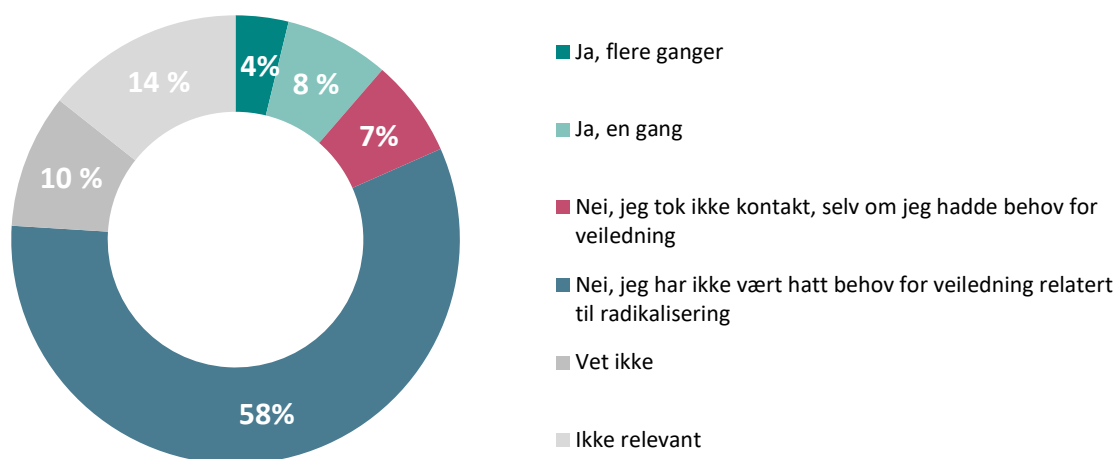
5.3 Veiledning og oppfølging av en kontakt eller koordinator

5.3.1 Bruk av veiledningstjeneste



Kontakt- og koordinatorordningen er lagt opp til at betjenter og andre ansatte som jobber tett på innsatte og domfelte i utgangspunktet skal kunne ta kontakt med sin lokale radikaliseringskontakt ved bekymring for en innsatt eller hvis man har behov for veiledning i forbindelse med kartlegging, utarbeidelse av tiltak, eller målrettet dialog og samtaler med vedkommende. Det er derfor interessant å se på hvor mange og hvem som har tatt kontakt med sin lokale radikaliseringskontakt eller regionale radikaliseringskoordinator for veiledning. Så hvordan ser dette bildet ut?

Figur 25. Har du noen gang tatt kontakt med en radikaliseringskontakt, radikaliseringskoordinator eller ressursperson fordi du har hatt behov for veiledning relatert til radikaliserings?



Litt mer enn 1 av 10 har tatt kontakt med en radikaliseringskoordinator- eller kontakt ved behov for veiledning relatert til radikaliserings (12 %). Med andre ord er det relativt få som bruker ordningen med radikaliseringskontakter og koordinators i dette henseende. En liten, men dog bekymringsverdig andel, er de 7 % som svarer at de ikke har tatt kontakt selv om man har hatt behov for veiledning. Svaralternativene «ikke relevant», «vet ikke» eller «har ikke hatt behov for veiledning» utgjør en stor andel, og kan henge sammen med flere andre resultater som beskrives i kapittel 4. For eksempel kan

det ses i sammenheng med at flere informanter opplever et lite eller manglende fokus på radikalisering på lokalt nivå, eller at man ikke har hatt tilfeller med innsatte eller domfelte man har mistenkt har vært tilknyttet radikale miljøer. Ikke minst, det at ansatte selv har relativt lav fenomenkunnskap og kanskje slik ikke har fanget opp ulike situasjoner hvor det hadde vært naturlig å søke veiledning, kan påvirke denne statistikken. Dette kan vi se konturene av i korrelasjonsanalysene, hvor andelen som har svart at de kjenner (ganske eller svært) godt til radikaliseringsprosesser, også har en høyere andel som har svart at de har tatt kontakt med en eller flere ganger for å få veiledning (23 %). Det er en typisk *interesseskjevhet*, hvor engasjement for tematikken også gjør at man tiltrekkes til feltet. På den andre siden er andelen som har svart «vet ikke», høyere for dem som har lavere fenomenkunnskap.

Bruk av veiledningstjenesten henger sammen med kjennskap til ordningen i seg selv. Andelen som kjenner ordningen (ganske eller svært) godt har en signifikant høyere ande som har tatt kontakt en eller flere ganger (39 %).

Jo lenger man har arbeidet i kriminalomsorgen, jo høyere sannsynlighet er det for at man har tatt kontakt for å få veiledning. Personer som har arbeidet 11 år eller mer har en gjennomsnittlig høyere andel som har tatt kontakt en eller flere ganger (16 %). Tilsvarende er andelen som har jobbet 5-10 år 8%, og 3-4 år på 4 %. Kun 1 % av dem som har jobbet inntil 2 år har tatt kontakt.

Det er viktig å se på variasjonene blant dem som har svart at de ikke har tatt kontakt, *selv om de hadde behov for veiledning.* Denne andelen er høyere blant personer som jobber i region øst (9 %) eller jobber i fengsler (9 %). Andelen er også høyere blant dem som har jobbet mellom 5-10 år (11 %).

De som svarer at de *ikke har hatt behov for veiledning* relatert til radikalisering er høyere blant dem som jobber i friomsorgen (71 %), eller har jobbet 3-4 år i kriminalomsorgen (67 %).

Figur 26. Har du noen gang tatt kontakt med en radikaliseringskontakt, radikaliseringskoordinator eller ressursperson fordi du har hatt behov for veiledning relatert til radikalisering?

Kjennskap til radikaliseringskontaktordningen

- Ikke relevant
- Vet ikke
- Nei, jeg har ikke vært hatt behov for veiledning relatert til radikalisering
- Nei, jeg tok ikke kontakt, selv om jeg hadde behov for veiledning
- Ja, en gang
- Ja, flere ganger

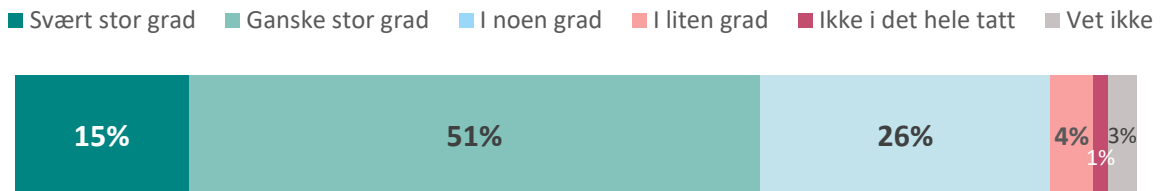




5.3.2 Vurdering av veiledning

De 12 % som hadde tatt kontakt med radikaliseringskontakt eller -koordinator for veiledning, fikk et oppfølgingsspørsmål om deres henvendelse ble fulgt opp. Her er resultatene positive (Figur 27).

Figur 27. I hvilken grad opplevde du at du fikk den veiledningen du hadde behov for? Filter: Har tatt kontakt ved behov for veiledning, n=155.



2 av 3 opplever å få (svært eller ganske) god oppfølging når de har tatt kontakt med en kontakt eller koordinator (66 %). Rundt en fjerdedel opplever det i noen grad (26 %). Kun 5 % var misfornøyd med veiledningen, mens 3 % har svart «vet ikke».



I dybdeintervjuene var det flere informanter som pekte på ulike faktorer som er til stedet når de hadde opplevd god oppfølging av kontakt eller koordinator. For det første, er gode **rutiner** og **et system med klare ansvarsområder** en viktig forutsetning for å kunne gi veiledning i utgangspunktet:

Viktigste er å melde fra til region og det apparatet vi har tilgjengelig. Så det blir plukka opp og man kan få veiledning på riktig måte i henhold til de reglene og kravene vi har.

- Radikaliseringskontakt, region øst

For det andre, er det viktig at kontaktene (og koordinatorene for kontaktene sin del) er **synlige og tilgjengelige** for dem som trenger veiledning, og lav terskel for å stille spørsmål:

Kan gå til (kontakten) når som helst. (Samarbeidet er) bra. (Kontakten) er på kontoret. Hen har noen foredrag for fengselsbetjentene noen ganger i året i årshjulet. Og (betjenter) kan gå til (kontakten) når de vil. (Kontakten) har også et eget telefonnummer. Veldig mye bra (med ordningen).

- Fengselsbetjent, region sørvest

På samme måte kan manglende tilgjengelighet være en kilde til misnøye med veiledningen og ordningen. Mange forteller at ordningen er ukjent, som bekrefter også at man i mindre grad benytter seg av veiledningsfunksjonen. At ordningen gjøres kjent og markedsføres er derfor en forutsetning:

Jeg tror ikke det er mange som vet hvem det er. Jeg tror dørstokkmila for å ta kontakt er skyhøy. Fordi du ikke har hørt noe om det, eller fortalt noe eller introdusert seg som det. Ikke noe møter eller noen referater. Så sånn sett så for min del som betjent så har det funka ufattelig dårlig for jeg har ikke visst noe om det.

- Fengselsbetjent, region nord

At radikaliseringskontakten ikke alltid har tilstrekkelig kunnskap til å gi god nok veiledning er det også flere som nevner. Manglende kompetansehevingstiltak de siste årene har trolig også påvirket kunnskapsnivået til kontaktene og kvaliteten på veiledningen.

Alt i alt, er **mangel på oppfølging og tilstedeværelse** som oftest er hovedgrunnen til at man er misfornøyd med veiledningen. I enkelte tilfeller har man heller brukt andre personer for å få veiledning, som for eksempel andre ansatte i kriminalomsorgen eller radikaliseringskontaktene i politiet.

Jeg har meldt ting videre tidligere. Jeg sendte mail til kontakten, og fikk tilbakemelding om at dette skal han bringe videre. Hørte ikke noe i etterkant. Det er ikke nok oppfølging. Det er mangel på tilstedeværelse.

- Fængselsbetjent, region vest

Det var etter at jeg hadde hatt den andre saken, at jeg tenkte at (å ta kontakt med radikaliseringskontakt) ikke ville lede noen vei, ville bli bedt om å kontakte politiet. Men jeg sendte kopi (til kontakten). Jeg hadde også bedre kontakt med politiet enn (kontakten), jeg har tettere kontakt med de to i politiet. (Kontakten) ble orientert i ettertid, men ikke hørt noe mer. Ikke hatt noe mer å gjøre med det (ordningen) siden da.

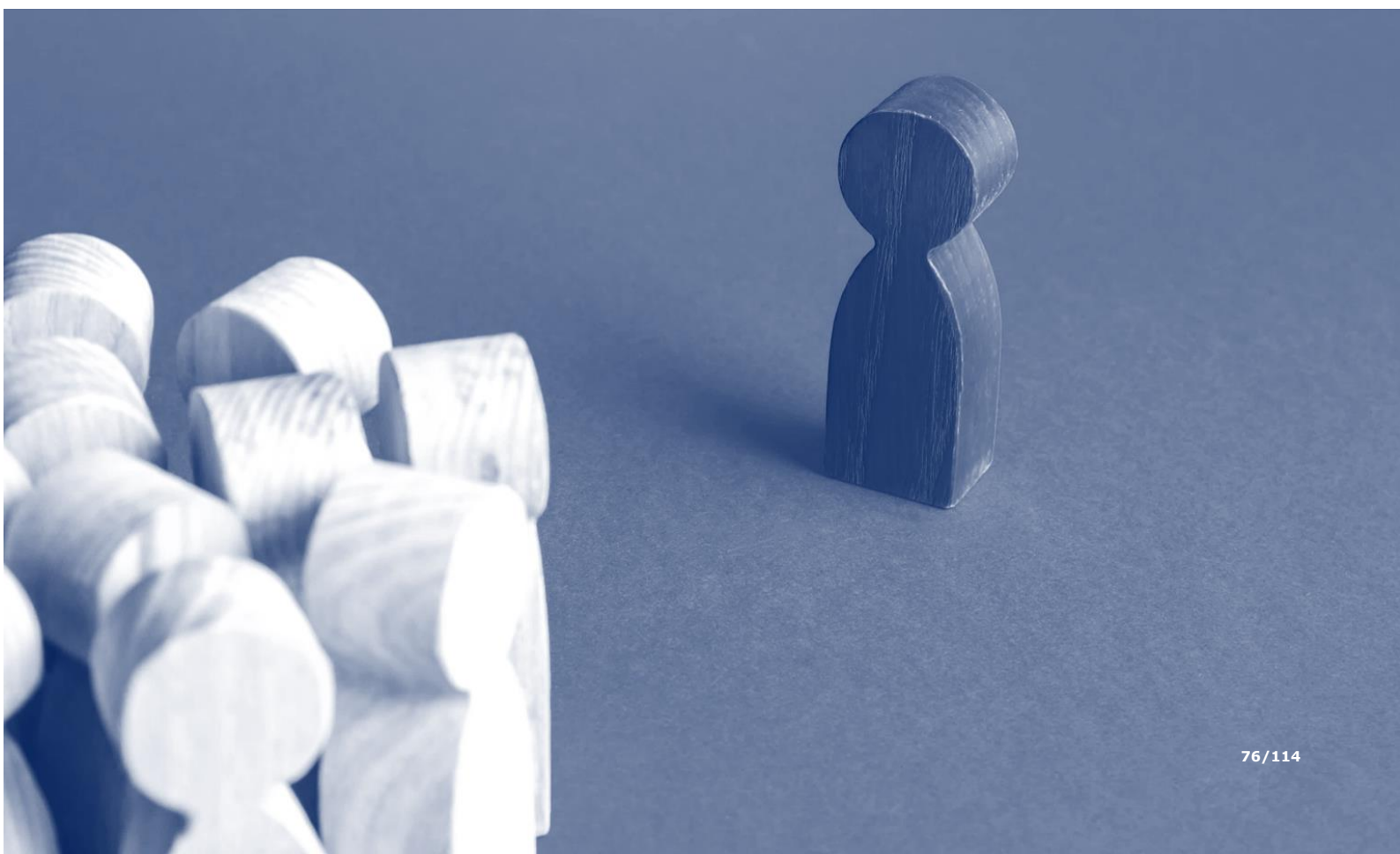
- Fængselsbetjent, region øst

Når det gjelder radikaliseringskontakt på enheten, så savna (jeg) støtte derfra. Litt mer sånn direkte konkrete faktorer å se etter, mer kunnskap og råd på hvordan å fange opp ting. Hva som er viktig og kanskje vi burde blitt kobla på med andre saksbehandlere som har jobba med liknende saker - man blir litt alene.

- Fængselsbetjent, region øst

Manglende fokus/interesse/prioritering hos kontakt og koordinator, for mange enheter å følge opp i hver region, manglende ressurser og prioritering på ulike nivåer, informasjonsflyt og mangel på fenomenkunnskap blant kontakter og betjenter er forhold som blir pekt på.

Alle disse forholdene skal vi se nærmere på i delkapittel 5.7 om barrierer og forutsetninger for at ordningen skal fungere. Videre virker det som om opplevelse av god oppfølging og veiledning henger sammen med opplevelse av gode interne samarbeid. Dette skal vi se nærmere på i det følgende.



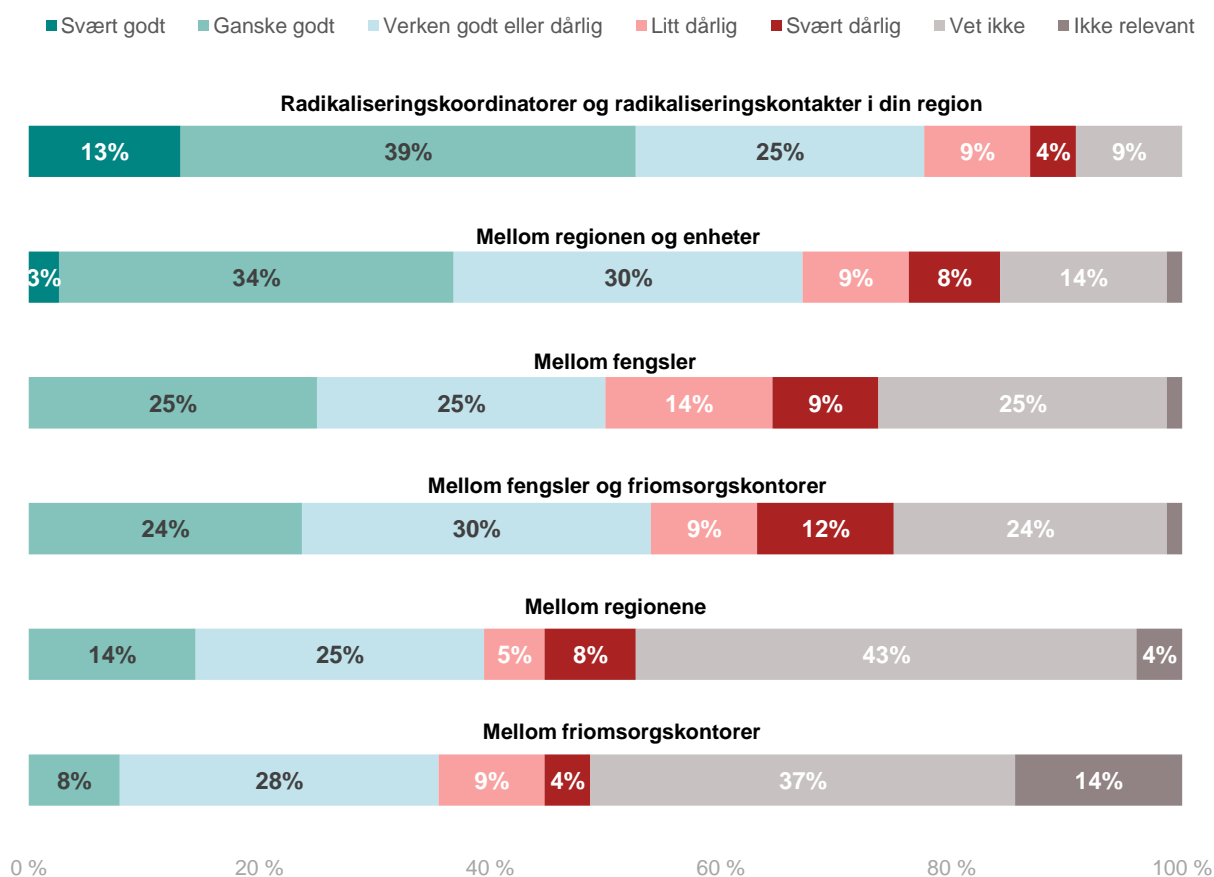
5.4 Internt samarbeid



5.4.1 Internt samarbeid og informasjonsutveksling

Gode interne samarbeid og informasjonsflyt er viktig for at ordningen skal fungere best mulig. Dette gjelder samarbeid både på lokalt nivå, og mellom lokalt og regionalt nivå. Kontaktene bør være tilgjengelige og følge ansatte opp ved behov, hvis ikke særlig gode lokale rutiner for samarbeid er utarbeidet. Vi spurte derfor kontakter og koordinatører hvordan de opplevde det interne samarbeidet i arbeidet med radikaliserings når det gjelder informasjonsutveksling (Figur 28).

Figur 28. Om internt samarbeid: Hvor godt synes du samarbeidet om å forebygge og håndtere radikaliserings fungerer mellom følgende når det gjelder informasjonsutveksling? Filter: Er radikaliseringskoordinator, -kontakt eller ressursperson, n=76) (sortert etter svært godt og ganske godt)



Resultatene viser at det er svært ulikt hvordan de ansatte vurderer det interne samarbeidet når det gjelder *informasjonsutveksling*. Det ser ut som at kontaktene og koordinatørene er mest fornøyde med samarbeidet mellom hverandre innenfor egen region. Samarbeid mellom fengsler, samt fengsler og friomsorgskontorer, er områdene man er minst fornøyde med.

Omtrent halvparten av radikaliseringskontaktene- og koordinatørene mener dagens interne samarbeid mellom kontakter og koordinatører i sin region fungerer (svært eller ganske) godt (53%). En fjerdedel mener at samarbeidet verken fungerer godt eller dårlig, mens 13% svarer at de mener samarbeidet fungerer litt/ svært dårlig. Signifikant flere av *koordinatørene* er fornøyde med det interne samarbeidet i regionen (78%), sammenlignet med *radikaliseringskontaktene/ressurspersonene* (47 %).

Når det gjelder *regionale forskjeller*, svarer signifikant flere i region sørvest at samarbeidet mellom radikaliseringskontakter- og koordinatorene i egen region fungerer (svært eller ganske) godt (86%). Det er en høyere andel i region sør som synes det fungerer litt dårlig (29 %).

Det er en gjennomgående tendens til at *radikaliseringskoordinatorene er mer fornøyde* med samtlige, mens radikaliseringskontaktene er mindre fornøyde. Koordinatorene har en signifikant høyere andel på samtlige for andelen «svært eller ganske godt».

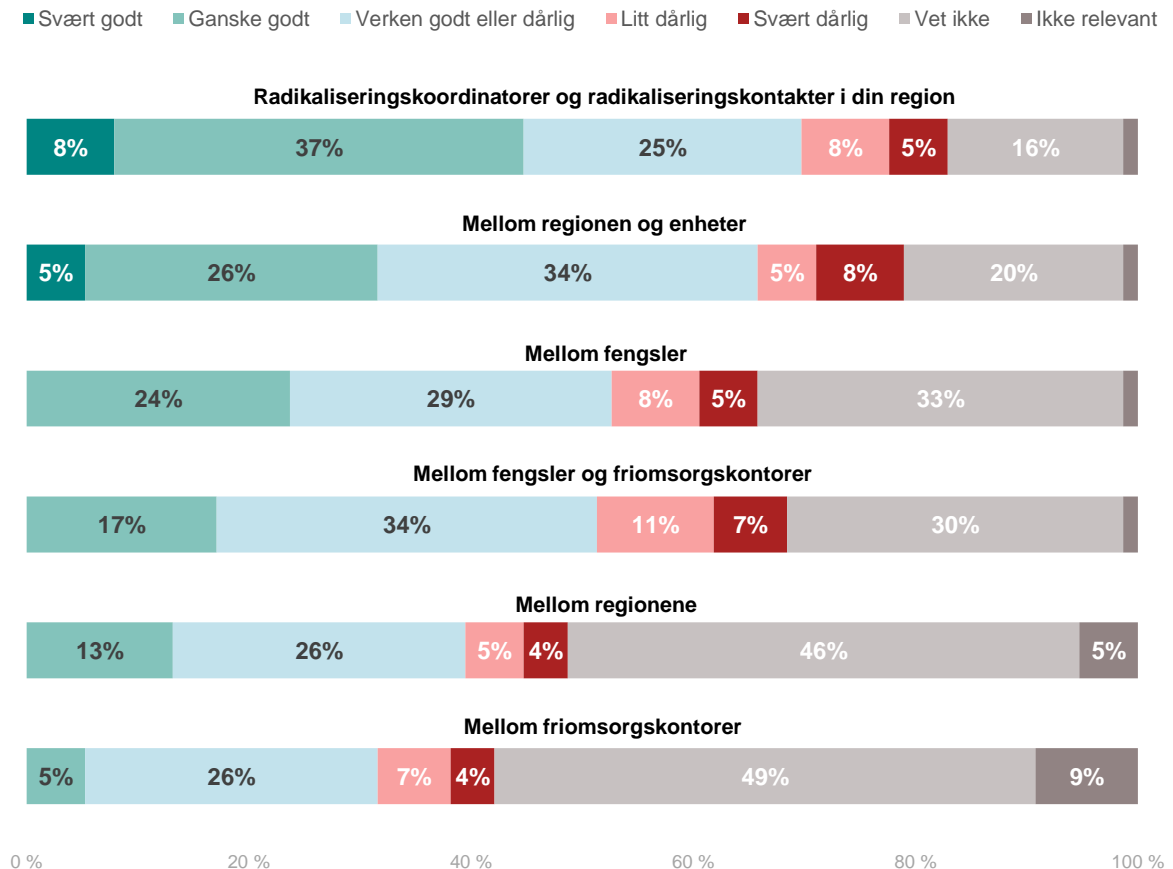
Jevnt over er andelen som mener samarbeidet er (litt eller svært) dårlig relativt lav. Dette er positivt. Likevel er det relativt høye andeler som svarer «vet ikke». Grunnen til dette er uvisst, men det kan være fordi de ansatte ikke samarbeider med andre enn ansatte i egen enhet, ettersom det er på samarbeid mellom kontakter og koordinatorene at vet ikke-andelen er minst (9%). Ettersom andelen som svarer «vet ikke» på samarbeid mellom regioner er svært stor (43%), kan det virke som at hvordan samarbeidet foregår er uvisst for store deler av kontaktene og koordinatorene.

5.4.2 Internt samarbeid og gjennomføring av handlinger/tiltak

Videre spurte vi kontakter og koordinatorene hvordan de opplever internt samarbeid når det gjelder utvikling og gjennomføring av tiltak ovenfor innsatte og domfelte (Figur 29).



Figur 29. Om internt samarbeid: Hvor godt synes du samarbeidet om å forebygge og håndtere radikaliserings fungerer mellom følgende når det gjelder å utarbeide og gjennomføre handlinger/tiltak? Filter: Er radikaliseringskontakt, -koordinator eller ressursperson, n=76. (Sortert etter ganske og svært godt)



I likhet med *intern informasjonsutveksling* er det delte meninger. Det er flere som mener det fungerer (svært eller ganske) godt, enn som synes det fungerer (litt eller svært) dårlig. Andelen som svarer at de ikke vet, er fortsatt relativt høy. For alle de ulike instansene er det flere koordinatorene enn kontaktpersoner/ressurspersoner som svarer at samarbeidet om gjennomføring av tiltak fungerer godt.

For *radikaliseringstiltakene og koordinatorene er samarbeidet mellom dem imellom* fremdeles det de er mest fornøyd med. Totalt svarer litt under halvparten (45%) at de mener samarbeidet fungerer (svært eller ganske) godt, i forhold til å utarbeide og gjennomføre tiltak. Også her er det en fjerdedel som synes samarbeidet verken fungerer godt eller dårlig (25%), mens 13% mener samarbeidet fungerer litt eller svært dårlig. Det er signifikant færre blant dem som arbeider direkte med innsatte eller domfelte, som mener samarbeidet fungerer (svært eller ganske) godt (33%).

En tredjedel mener samarbeidet mellom *regionene og enhetene* fungerer (svært eller ganske) godt (32%), etterfulgt av en fjerdedel som sier samarbeidet mellom fengsler fungerer ganske godt (24%).

Der samarbeidet ser ut til å fungere minst godt er mellom *fengsler og friomsorgskontorer*, der nesten 2 av 10 svarer at de synes samarbeidet fungerer litt eller svært dårlig (17%). Til forskjell fra samarbeid om *informasjonsutveksling*, hvor samarbeidet var dårligst mellom fengslene.

Andelen som har svart «vet ikke» er høyere for forhold utenfor egen region, noe som kan tyde på at mange er usikre på hvordan gjennomføring av tiltak utenfor egen region foregår.

Kort oppsummert er det flere som er fornøyd enn som ikke er fornøyd, noe som er positivt. Likevel er det en stor andel som svarer «vet ikke» eller «verken godt eller dårlig». Dette kan gi uttrykk for at det er en viss usikkerhet rundt hvordan samarbeidet mellom de ulike institusjonene fungerer. Ettersom samarbeidet fungerer best innenfor egen region, er det tydelig at det er utenfor regionen og mellom friomsorgskontorer at samarbeidet begynner å bli vanskeligere.

5.4.3 Dybdeinnsikt om internt samarbeid



I det interne samarbeidet er informasjonsflyten en forutsetning for gode samarbeid. Det vil si at man har ofte og tett kontakt. Gode rutiner for samarbeid er derfor viktig. Det gjør at man integrerer et fokus på radikaliserings i det daglige. Dybdeintervjuene med koordinatorene og kontakter viser at mange er fornøyd med samarbeidet, alt i alt. Mye av handler om god dialog og at det er lav terskel:

Det fungerer godt, veldig flink til å komme ut med informasjon når han har. Da blir radikaliserings en del av alle oppgaver han har. Stort felt. Men den informasjonen som kommer derfra er bra når det kommer noe, men vet ikke hvor ofte det kommer noe. De gangene jeg har sendt bekymring har han tatt det videre. Han har fått svar. Men det virker tungvint at alle spørsmål skal gå hele de veiene når man trenger den informasjonen fort.

- Enhetsleder, friomsorg

Jeg har fire saker aktivt gående hele tiden. Jeg og (radikaliseringsskordinator) er i kontakt ukentlig eller månedlig. Lett å ringe og lett å få den kontakten. Samme med mentorordningen. Ikke lange veier. Men kanskje ikke alle har samme med sine koordinatorene. Ikke hatt så mye treff etter pandemien. Det trenger vi for å dele erfaringer og utvekslinger.

- Radikaliseringstiltak, friomsorg region øst

Det fungerer godt, når vi har oppfølgingsmøter har vi hatt både på temas og vi har fulgt det opp.... og det tenker jeg har gått veldig greit. Grei dialog. De personene som er kontakter, de har gode samarbeid på andre måter, de har kontakt med folk som er interessert. Flere treffpunkter. Det er styrke for da kan du ta opp en sak også kan vi ta opp flere saker i samme slengen.

- Radikaliseringsskordinator

Flere treffpunkter eller jevnlig kontakt med kontakt eller koordinator er med på å gjøre samarbeidet bedre, fordi det blir lettere å ta opp saker. Det kan likevel eksistere flaskehals mellom leddene, slik som mangel på tid og ressurser, samt ulik samhandling med ulike enheter i regionen. Dette i sum kan gjøre det vanskelig å få til samarbeid:

Jeg må finne ut om saker og ting selv. Kontakten jobber dagtid, har hjemmekontor og er hele tiden i møter. I stedet for å bruke tid på å få tak i han, er det mye mer effektivt å finne ut av det selv. Ting tar for lang tid.

- Fængselsbetjent, region sørvest

Regionen er ikke aktiv så det er ikke noe drahjelp der.

- Enhetsleder, region sør

(Samarbeidet fungerer dårlig). Hovedårsaken er tid og ressurser. Det er nok et ønske om å kunne prestere. (...) Vet ikke hva slags informasjon som har kommet, men fra regionen er det lite. Det gjør at det stadig rykker lenger ned i bunken fordi det blir ikke holdt friskt, du føler at fokuset forsvinner, men det er tusen andre ting som må gjøres.

- Radikaliseringskontakt, region vest

Noen steder opplever koordinatorene ulikt samarbeid på de ulike enhetene i sin region, og at dette blant annet kan forklares med at radikaliseringskontaktene jobber på lokalt nivå, men også behandler radikaliserings saker tilknyttet innsatte og domfelte ulikt:

Vi er ulike i hvordan vi kan følge opp enhetene våre. De andre kan være mye tettere på sine enheter fordi de kanskje har fire eller fem enheter. Jeg er ikke på alle enhetene mine i løpet av et år. (...) (I fylke) har de en eller to personer som.. ønsker veldig å ha tett samarbeid, men er avhengig av at enhetene tar initiativet. Og de som tar initiativ de får respons, men de som er reserverte de får ikke så mye respons.

- Radikaliseringskoordinator

Dette kan også henge sammen med ansattes behov som kom frem i kapittel 4; behov for flere erfaringsdelinger og andre tiltak for å bli tryggere i rutiner og verktøy. Dette kan være med på å senke terskelen for å ta kontakt eller samarbeide.

Sist, men ikke minst, er **engasjement og interesse** for temaet en viktig forutsetning for at ordningen skal fungere som tenkt. Som en informant uttrykte, blir radikaliseringskontaktene fort «episenteret» for forebyggingsarbeidet, fordi mye av arbeidet som gjøres både på lokalt og regionalt nivå hviler på dem.

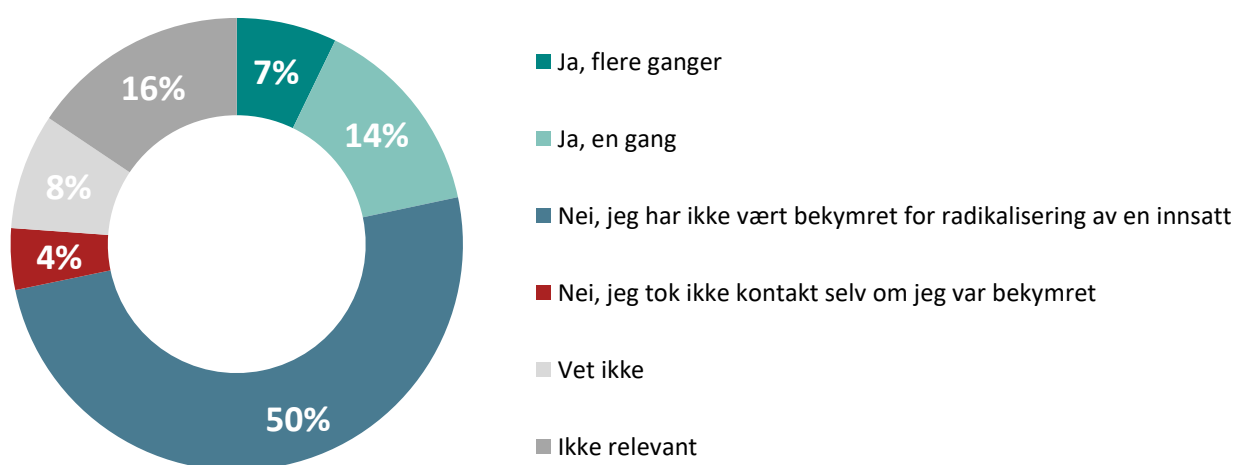


5.5 Bekymringsmelding og varsling



Hvis det etter kartleggingsprosessen foreligger grunnlag for bekymring rundt en innsatt, skal lokalt nivå sende melding til politi og PST med kopi til regionalt nivå og KDI. Denne skal inneholde; årsak til bekymring, vurderte eller iverksatte tiltak og hvem som har varslet. Dette er ofte kontakter på enhetenes oppgave, og flere av informantene vi har snakket med har gitt uttrykk for at ved innsending av bekymring, er det kontaktene som overtar «arbeidet» med den innsatte eller domfelte. Vi spurte derfor ansatte i kriminalomsorgen om hvor mange som har tatt kontakt med en kontakt eller koordinator ved bekymring for en innsatt (Figur 30).

Figur 30. Har du noen gang tatt kontakt med en radikaliseringskontakt, radikaliseringskoordinator eller ressursperson fordi du har vært bekymret for radikalisering av en innsatt?



Kort oppsummer ser man at halvparten (50%) ikke har vært bekymret for en innsatt, og derfor ikke tatt kontakt med en radikaliseringskontakt- eller koordinator. Litt mer enn 2 av 10 har tatt kontakt en eller flere ganger (22%). En mindre, men likevel betydelig del av informantene har ikke tatt kontakt selv om de var bekymret for en innsatt (4%).

Om man ser nærmere på hvilke roller informantene har innenfor ordningen har 7 av 10 (70%) av *radikaliseringskontaktene* tatt kontakt en eller flere ganger. Blant *koordinatorene* har halvparten tatt kontakt en eller flere ganger (50%). Det er likevel en fjerdedel (26%) av kontaktene og koordinatorene som svarer at de ikke har tatt kontakt. For de som *ikke har et ansvar* tilknyttet rollen har nesten 6 av 10 (57%) ikke tatt kontakt med en radikaliseringskontakt- eller koordinator, mens andelen som har tatt kontakt er på 19%. Resultatene tyder på at dersom man har et ansvar innenfor ordningen, er tilbøyeligheten til å ta kontakt ved bekymring for en innsatt høyere.

Det er flere interessante variasjoner mellom undergrupper (Figur 31). Blant annet ser vi forskjeller etter *kjennskap til radikaliseringsprosesser*. Andelen som svarer at de har hørt om eller kjenner litt til radikaliseringsprosesser og har tatt kontakt (en eller flere ganger) er signifikant lavere (19%) enn for de som kjenner radikaliseringsprosesser (ganske eller svært) godt (38%). For gruppen som er fullstendig ukjent med prosessene er andelen som har tatt kontakt 6%, og over halvparten har ikke tatt kontakt (55%). Derfor kan det virke som at det å ha noe **fenomenkunnskap om radikaliseringsprosesser er viktig for å ta kontakt ved bekymring**. Vi kan ikke nødvendigvis si noe om årsakssammenhenger, men heller at fenomenkunnskap kan virke *selvforsterkende på sannsynligheten til å ta kontakt*.

Figur 31.

Har du noen gang tatt kontakt med en radikaliseringskontakt, radikaliseringskoordinator eller ressursperson fordi du har vært bekymret for radikalisering av en innsatt?



Kjennskap til ordningen med radikaliseringskontakter- og koordinatorene påvirker også sannsynligheten for å ta kontakt. Resultatene viser at andelen som kjenner (ganske eller svært) godt til ordningen og har tatt kontakt er signifikant høyere (54%), enn de som er fullstendig ukjent med ordningen (7%). Andelen som ikke har tatt kontakt er også høyere blant dem som kjenner litt til ordningen (59%), enn ansatte som kjenner ordningen godt (32%). Ikke overraskende kan det altså virke som at det å kjenne til ordningen gjør det lettere å ta kontakt ved bekymring.

Det som dog kan virke noe overraskende, er at det er signifikant færre av de som *arbeider direkte med innsatte eller domfelte* som har tatt kontakt (19%) De som har leder og veiledningsansvar (36 %) eller fag- og metodeansvar (26%) har derimot oftere tatt kontakt.

Andelen som har tatt kontakt øker jevnt med *antall år man har jobbet i kriminalomsorgen*. Andelen som har tatt kontakt og har jobbet i kriminalomsorgen 3-4 år er på 6%, men for de som har arbeidet i kriminalomsorgen i mer enn 15 år, er andelen signifikant høyere på 28%. Ettersom det framkom at flere av de ansatte ble kjent med ordningen først etter at de hadde et tilfelle med en radikaliserings sak, kan dette være noe av grunnen til at ordningen øker i kjentskap for de som har vært i kriminalomsorgen lenger. Det relativt sjeldent at radikaliserings saker oppstår i Norge, og sannsynligheten for å ha vært gjennom en sak er høyere desto flere år du har jobbet i kriminalomsorgen.

Det som også er interessant er hvordan hvem som har tatt kontakt fordeler seg etter *utdanningsnivå*. For de ansatte som har gjennomført etatsutdanning før høgskole er andelen som har tatt kontakt høyere (27%), enn for de som har gjennomført høyere utdanning ved universitet eller høyskole i fire år eller mer (20%).

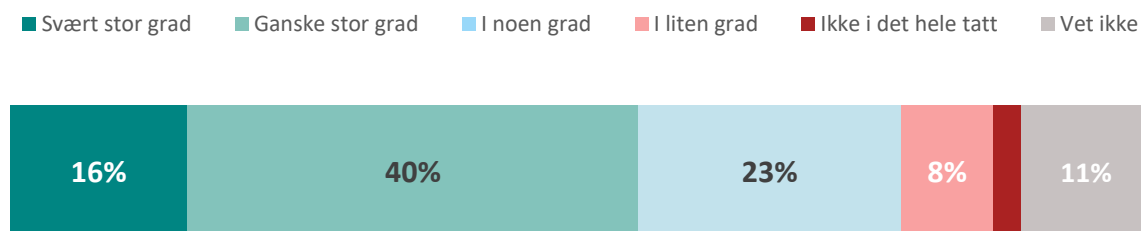
Samtidig viser resultatene at dem som har gjennomført fengselsbetjent utdanningen har en signifikant høyere andel som har meldt bekymring (25%). Til sammenligning er andelen lavere blant dem som har yrkesfaglig bakgrunn (14%). Dette kan tyde på at det ikke alltid er antall år med utdanning man har gjennomført som har sammenheng med om man tar kontakt, men heller hvilken utdanning man har gjennomført. Radikaliserings har blitt et tema i fengselsbetjentutdanning de siste årene, som kan være med på å forklare at flere med denne utdanningen har tatt kontakt.

De som har tatt kontakt ved bekymring fikk videre oppfølgingsspørsmålet om hvor fornøyd de var med oppfølgingen (Figur 32).





Figur 32. Tenk på sist gang du tok kontakt med en radikaliseringskontakt, radikaliseringskoordinator eller ressursperson fordi du var bekymret for radikalisering av en innsatt. I hvilken grad opplevde du at din henvendelse ble fulgt opp? Filter: Har tatt kontakt med en radikaliseringskontakt, radikaliseringskoordinator eller ressursperson fordi de har vært bekymret for radikalisering av en innsatt (n=296)



Mange av dem som har tatt kontakt grunnet bekymring har vært tilfreds med oppfølgingen de har fått. Litt over halvparten (55 %) av dem som har tatt kontakt med en radikaliseringskontakt, koordinator eller ressursperson fordi de var bekymret for en innsatt, følte at deres henvendelse ble i «svært stor eller i ganske stor grad» fulgt opp. Andelen er markant høyere blant radikaliseringskontakter eller ressurspersoner (80 %). Samtlige radikaliseringskoordinatorer som tok kontakt, opplevde at deres henvendelse ble fulgt opp i (ganske eller svært stor) grad. For kontaktene var denne andelen på 80 %. Blant de som ikke hadde noen rolle innenfor ordningen, opplevde halvparten (50 %) at deres henvendelse i (svært eller ganske) stor grad ble fulgt opp.

For de ansatte som har tatt kontakt med en radikaliseringskontakt, koordinator eller ressursperson fordi de var bekymret for en innsatt følte litt over halvparten (55 %) av dem at deres henvendelse ble i «svært stor eller i ganske stor grad» fulgt opp. Av disse var 80 % radikaliseringskontakter eller ressurspersoner. Alle radikaliseringskontaktene som tok kontakt, opplevde at deres henvendelse ble fulgt opp i (ganske stor/ svært stor) grad. Det som dog er viktig å påpeke er at mange av de som tok kontakt ikke hadde noen rolle innenfor ordningen, altså utgjør disse en lavere andel i utvalget.

Alt i alt, er det en høyere andel som oppgir å være fornøyd med oppfølging ved veiledning (66 %) enn ved bekymring (55 %), etter at de har tatt kontakt.



Det er ulike erfaringer med bekymringsmeldinger blant informantene. Noen er proaktive og følger tett opp når det kommer inn en bekymringsmelding:

(Jeg kobles på) enten ved at noen ringer og spør «hva gjør vi»? Eller så får vi bekymringsmelding. Hvor vi da tar stilling til hva vi skal gjøre. Gjør dette i 10 av 10 tilfeller. Får vi først bekymringsmelding gjør vi dette. Da begynner KDI å ta stilling til mentorordningen så da har de mer direkte kontakt med enhetene.

- Radikaliseringskoordinator

Videre forteller en enhetsleder og en radikaliseringskontakt om ulike opplevelser med bekymringsmeldingen. Enhetslederen forteller at de har fått gode rutiner på bekymringsmeldinger. Samtidig forteller radikaliseringskontakten at det gjenstår en del opplæring bant ansatte i hvordan en bekymringsmelding skal leveres, og at man må fokusere på veiledning i hvordan melde ifra.

En fengselsbetjent opplever at å melde bekymring gjennom kontakten i utgangspunktet er en god ordning, men at det ikke fungerer i praksis fordi kontakten ikke har tid og ber vedkommende om å gjøre det selv:

Føler ordningen er en god tanke hvis det fungerer, men det gjør ikke det. Hvis jeg melder en bekymringsmelding til radikaliseringskontakten, får jeg beskjed om å lage en bekymringsmelding og sende det til radikaliseringskontakten. Meldingen blir videre sendt inn til PST, men radikaliseringskontakten har selv aldri noe å tilføre til meldingen. Det er null verdt, kunne like godt sendt den direkte til PST selv uten at melding gikk gjennom radikaliseringskontakten fordi det har ingen effekt.

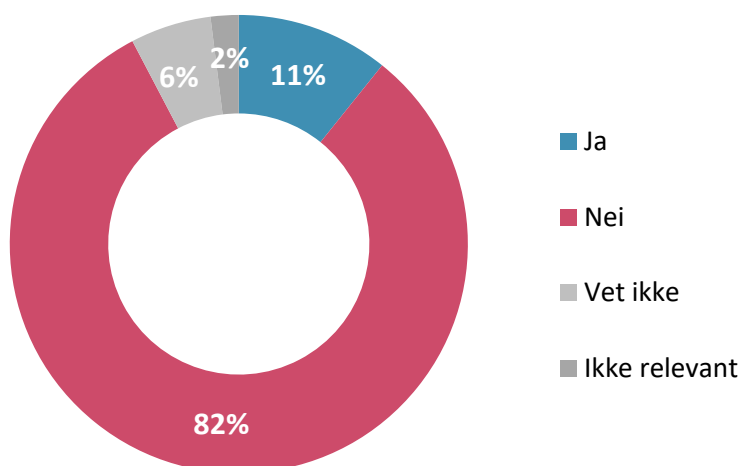
- Fængselsbetjent, region øst



5.5.1 Kjennskap til bekymringsmelding og mal for saksgang

Det finnes en mal for bekymringsmelding og mal for saksgang en kan bruke som verktøy i denne prosessen. Spørsmålet blir da, hvor mange som kjenner til disse verktøyene?

Figur 33. Kjenner du til mal for bekymringsmelding og saksgang for denne?



8 av 10 er *ikke kjent* med malen for bekymringsmelding eller saksgangen i denne, mens kun 11% av de ansatte svarer at de er det. Altså er dette ukjent for de aller fleste.

Disse resultatene kan ses i sammenheng med at det ofte er radikaliseringskontaktene som oppretter bekymringsmelding. Det er en signifikant høyere andel radikaliseringskontakter som har kjennskap (47 %). Men på den andre siden, er det også tilnærmet like mange radikaliseringskontakter som *ikke* kjenner til denne malen (45 %). Dette er i seg selv bekymringsverdig, siden kontaktene har et særegent ansvar for dette. Slik vi så innledningsvis, er det ikke alle enheter som har hatt innsatte eller domfelte som har vært tilknyttet miljøer, og har derfor ikke vært nødt til å bruke malene. Videre har det også blitt diskutert hvorvidt mangel på fenomenkunnskap har gjort at man ikke har fanget opp tilfeller hvor innsatte og domfelte kanskje har vært tilknyttet miljøer.

Beveger vi oss over til *koordinatorer* er det derimot signifikant flere som kjenner til malen (67 %), sammenlignet med kontaktene. Dette resultatet henger også sannsynligvis sammen med at det er kontakter som oppretter bekymringsmelding med koordinatorene som kvalitetssikrer eller på kopi. For de som *ikke har en rolle* innenfor ordningen er det tydelig at malen for bekymringsmelding og saksgangen ikke er særlig kjent, da over 8 av 10 svarer at de ikke kjenner til malen (85 %).



5.5.2 Oppfølgingsplanen som verktøy

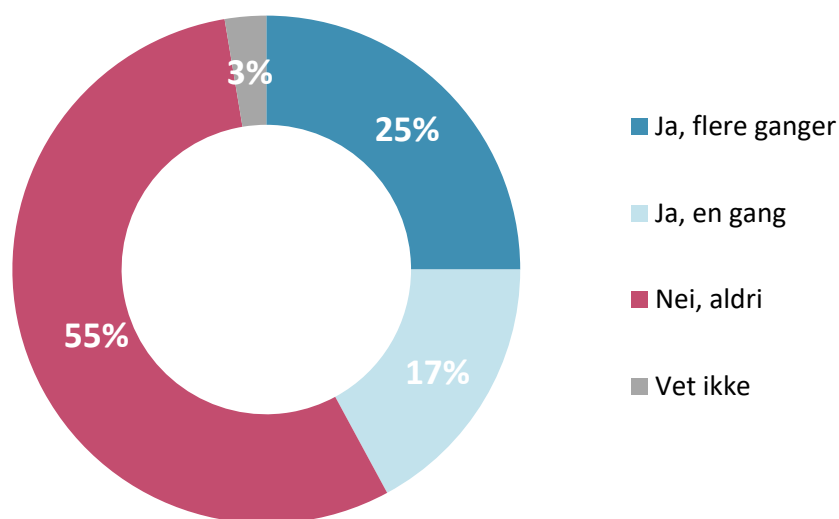
Domfelte som er siktet eller dømt for terrorrelaterte handlinger, domfelte det er bekymringer rundt og domfelte som er vurdert som særlig sårbare for ekstreme ideologier, skal tilbys en realistisk fremdriftsplan og en særskilt oppfølgingsplan.

Fremdriftsplanen gir grunnlaget for oppfølgingsplanen. Oppfølgingsplanen skal bidra til å kartlegge og vurdere risiko og sårbarhetsfaktorer, og videre sikre at det blir iverksatt nødvendige tiltak under straffegjennomføringen. Planen skal sikre nødvendig dokumentasjon av vurderinger og tiltak som er gjort.

Radikaliseringsskontakten spiller en viktig rolle i oppfølgingsarbeidet, og har ansvar for å initiere og koordinere utarbeidelse av oppfølgingsplan og oppfølgingsmøter. Kontakten involverer de som har kjennskap til den domfelte og har ansvar for oppfølgingen. Oppfølgingsplanen skal ivareta behovet for at informasjonen om den domfelte blir kommunisert til relevante instanser, og avklare arbeidsfordeling der det er nødvendig.

I denne sammenheng har vi spurt kontaktene, ressurspersonene og koordinatorene om de har opprettet en oppfølgingsplan (Figur 34).

Figur 34. Har du opprettet en oppfølgingsplan ved bekymring for radikaliserings av en innsatt eller domfelt? Filter: til radikaliseringskoordinatorer, -kontakter eller ressurspersoner (n=76).

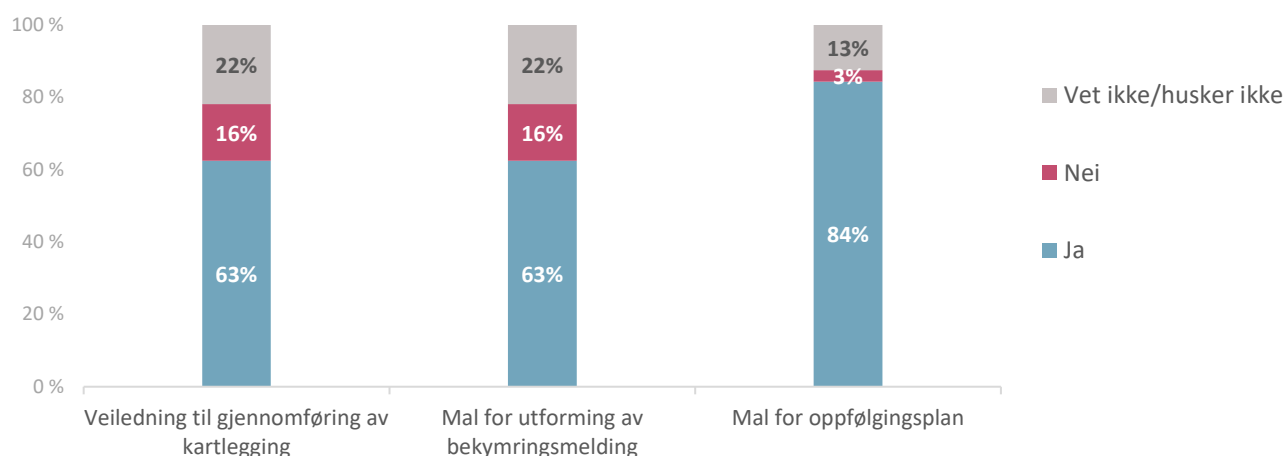


Flertallet av de radikaliseringskoordinatorer, -kontaktene og ressurspersonene har ikke opprettet en oppfølgingsplan ved bekymring for en innsatt eller domfelt (55 %). 4 av 10 har en eller flere ganger opprettet en oppfølgingsplan (42 %). En fjerdedel (25 %) har gjort det flere ganger, mens 17 % har gjort det en gang.

Det er en litt høyere andel koordinatorene som har opprettet oppfølgingsplan en eller flere ganger (61 %), sammenlignet med kontakter/ressurspersoner (42 %).

I arbeidet med oppfølgingsplan finnes det tilgjengelige maler som kan brukes. Denne virker det som om de fleste bruker i opprettelsen av planen (Figur 35).

Figur 35. Sist gang du opprettet en oppfølgingsplan, brukte du følgende: (Filter: Har opprettet oppfølgingsplan, n=32)



Selv om de som har opprettet en oppfølgingsplan er en liten gruppe, svarer 84 % at de brukte malen for oppfølging i sitt arbeid. 63 % svarer at de har brukt både mal for utforming av bekymringsveiledning og veiledning til gjennomføring av kartlegging. Dette betyr at flertallet av de som har opprettet oppfølgingsplaner benyttet seg av de verktøy og hjelpemidler som er tilgjengelig i utformingen av planen. For å undersøke nærmere hvordan de ansatte opplever bruken av disse verktøyene, gir den kvalitative undersøkelsen dypere innsikt i nettopp dette.



Flere informanter opplever at oppfølgingsplanen fungerer godt når den opprettes og at enhetene har gode rutiner når det kommer til planen. Rutiner rundt oppfølgingsplanen oppleves som viktig. Det er derfor ikke overraskende at flere peker på manglende rutiner som en barriere:

Når det gjelder oppfølgingsplaner så må informasjonsflyten bli bedre. Enhetene må samarbeide tettere. Informasjonen må fremkomme. Det må stå at personen har blitt radikal i fengslene eller hva du er dømt for.

- Radikaliseringkontakt, friomsorg region øst

Uvisst (om det ble opprettet en oppfølgingsplan). Jeg jobba på avdelinga han satt og der var det ikke noe. Han hadde kontakt med mange og ble en populær type. Han som rekrutterte. Ingen andre i kriminalomsorgen som tok kontakt og ville snakke med meg om det.

- Fængselsbetjent, region sørvest

Videre virker det som om manglende rutiner rundt oppfølgingsplan særlig er en utfordring når det kommer til overføring mellom fengsler og friomsorg eller friomsorg til bofellesskap, slik som informantene under gir uttrykk for:

Det ble ikke opprettet oppfølgingsplan, men hadde samtaler. Men det er her vi detter litt mellom. Da skulle vi gjort planen, systemet osv. men skulle gjerne hatt med hva de andre (instansene) gjør. Vi skulle ikke ha han lenge heller. 30 dagers dom, får ikke gjort så mye annet enn å begynne på noe noen andre burde fortsette.

- Enhetsleder, friomsorgen region sør

Bekymringen og de som har vært dømt, hva har vært gjort? Oppfølgingsplaner må informeres om før den kommer til friomsorgen. Enkelte fengsler må bli bedre der. De må kartlegge og de må ha dokumentasjon og en plan.

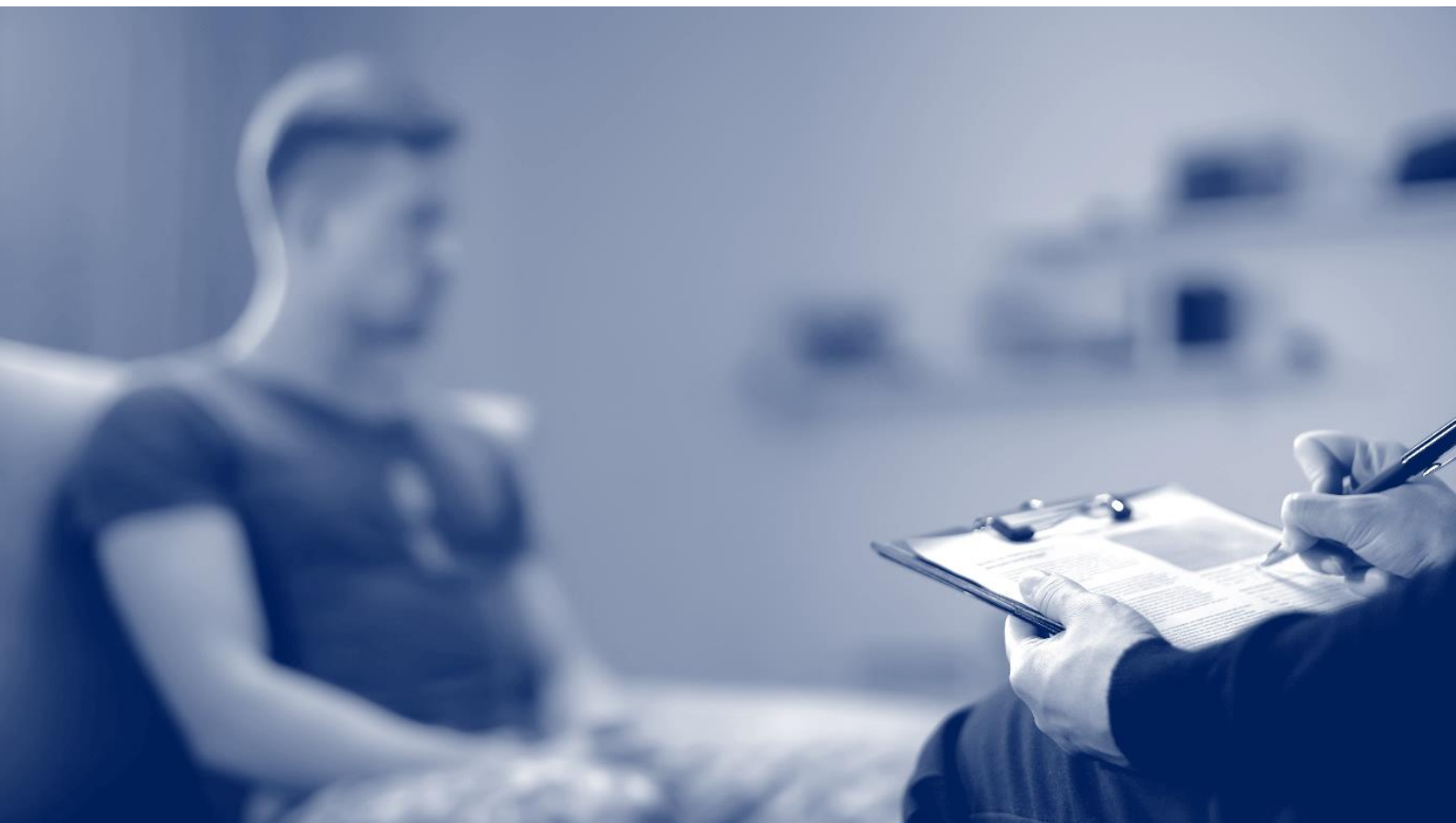
- Radikaliseringkontakt, friomsorg region sør

Selv om de fleste er fornøyd med malen for oppfølgingsplan, kan det virke som om planen bør brukes i enda større grad. Oppfølgingsplan blir sjeldent opprettet før bekymring sendes til KDI og blir avklart med PST i forhold til hvilke tiltak man vurderer å sette i gang.

Slik vi har sett tidligere i kapittelet kan dette ta lang tid. Hvis man da får nei fra KDI om tiltak som eksempelvis mentorordningen, virker det som om det er flere fengsler som ikke oppretter en oppfølgingsplan med lokale tiltak. Dette er negativt både for arbeidet med tiltak ovenfor den enkelte innsatte eller domfelte, og også i tilfeller ved overflytting til friomsorgen, hvor ansatte da må starte kartlegging og utarbeidelse av tiltak på nytt.

En viktig del av oppfølgingsplanen er samarbeid med involverte instanser, slik som politi, PST og andre relevante samarbeidspartnere. Koordineringsmøter er for eksempel en del av arbeidet med å utarbeide oppfølgingsplanene, og er fastsatt etter visse retningslinjer og rutiner.

Som hovedregel gjennomføres møtene flere ganger i løpet av gjennomføringstiden, med et oppstartsmøte, oppfølgingsmøter i regi av fengselet underveis i gjennomføringen, løslatelsesmøte og endelig oppfølgingsmøte i regi av friomsorgskontorene. Opplevelser og erfaring med slike møter og samarbeid varierer fra enhet til enhet, og region til region, og utdypes i det følgende.



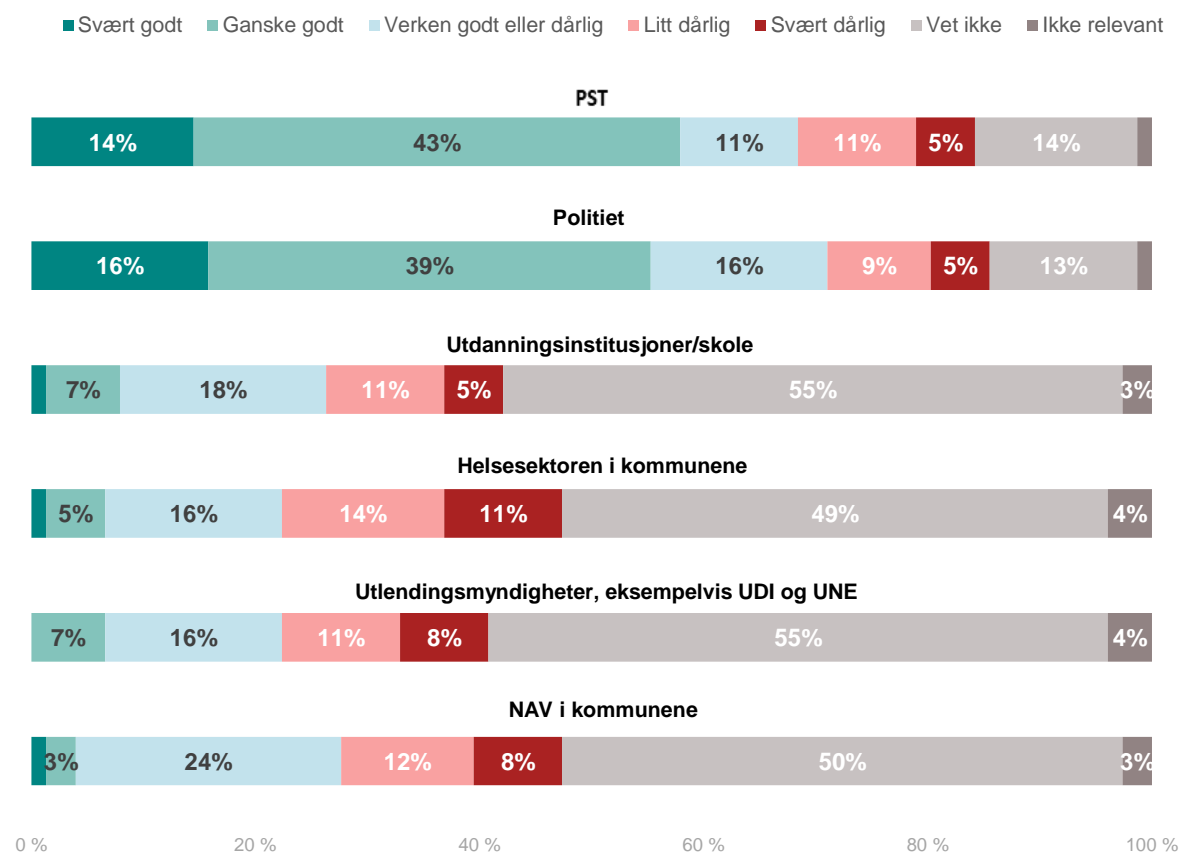
5.6 Eksternt samarbeid



5.6.1 Samarbeid om informasjonsutveksling med eksterne aktører

For innsatte og domfelte hvor det foreligger bekymring om radikaliserings er informasjonsutveksling et viktig tiltak for å følge opp vedkommende under oppholdet og ved overføring eller løslatelse. Dette anbefales å gjøre ved å etablere en tverrfaglig- og tverrsektoriell gruppe av kontaktpersoner som jobber med vedkommende på avdeling, skole/arbeid, saksbehandler osv. Det bør drøftes utfordringer og utarbeide, iverksette og følge opp tiltak. Det legges opp til lokal utvikling av rutiner for informasjonsutveksling, og at disse skal gjøres kjent for alle ansatte som jobber med innsatte og domfelte. Utlevering av slik informasjon er unntatt fra taushetsplikten i kriminalomsorgen³³. Som en del av det å være radikaliseringskoordinatorer eller radikaliseringskontakt, har man ansvar for å sikre godt samarbeid i etableringen av disse gruppene. Vi har derfor spurt kontakter og koordinatorene hvordan de opplever at eksternt samarbeid fungerer (Figur 36). Sammen gir de kvantitative og kvalitative resultatene gode tilbakemeldinger på hva som fungerer godt og hva som fungerer mindre godt.

Figur 36. Om eksternt samarbeid: Hvor godt synes du samarbeidet om å forebygge og håndtere radikaliserings fungerer mellom følgende når det gjelder informasjonsutveksling? Filter: Er radikaliseringskoordinator, -kontakt eller ressursperson, n=76. (Rangert etter svært og ganske godt)



Svarene varierer når det gjelder hvorvidt radikaliseringskontaktene og koordinatorene ser på samarbeidet mellom de ulike instansene. Det er klart best samarbeid mellom radikaliseringskontaktene og -koordinatorene - og politiet og PST. Her er også andelen som svarer andre alternativer lav. Dette

³³ Kriminalomsorgens høgskole og utdanningscenter KRUS (2016) Radikaliserings og voldelig ekstremisme håndbok for ansatte i kriminalomsorgen med særskilt fokus på håndtering i fengsel. Kriminalomsorgen.

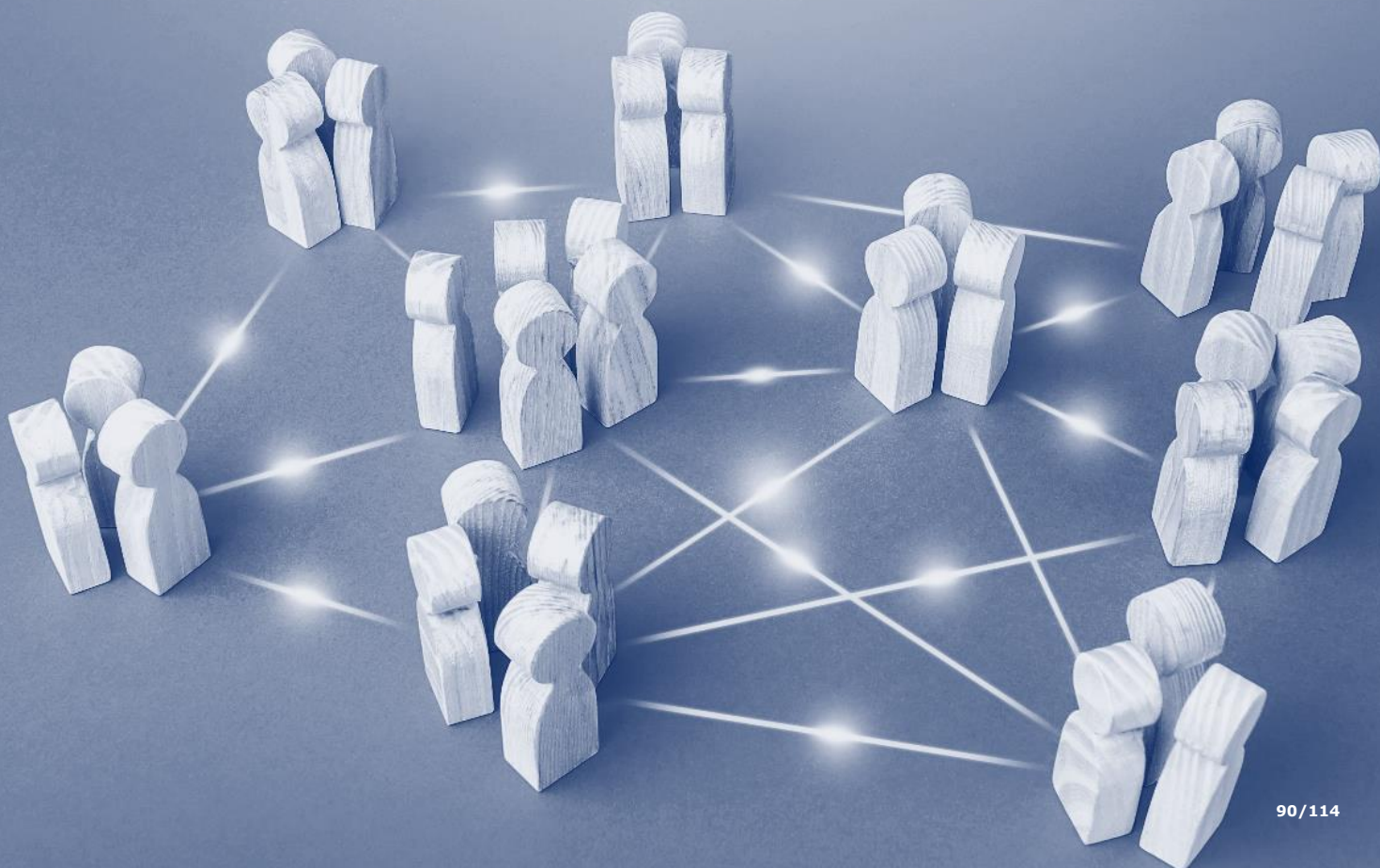
kan tyde på at de aller fleste er fornøyd med samarbeidet, og at mange kjenner til samarbeidet og hvordan det fungerer.

Beveger vi oss imidlertid utenfor kriminalomsorgen og politiet er bildet annerledes. Få svarer at de ser på de ulike samarbeidene som (svært eller ganske) godt. Derimot, er det svært store «vet ikke»-andeler. Rundt halvparten har svart at de ikke vet hvordan samarbeidet fungerer med henholdsvis utdanningsinstitusjoner, helsesektoren i kommunen, utlendingsmyndigheter og NAV.

Går vi litt dypere inn i de ulike kategoriene, viser resultatene at signifikant flere personer med lederansvar er fornøyd med samarbeidet med PST og med Politiet (hhv. 73 % og 68 %).

Radikaliseringskoordinatorene har også en høyere andel som synes har svart at informasjonsutveksling fungerer (svært eller ganske) godt for henholdsvis NAV (17 %), helsesektoren (17 %) og politiet (83 %). Disse andelene er markant lavere hos radikaliseringskontaktene (hhv. 3 %, 6 % og 50 %).

Man kan anta at personer som jobber med straffegjennomføring i samfunn hadde et tettere samarbeid med eksterne parter, ettersom domfelte sannsynligvis står nærmere løslatelse. Likevel tegner den kvantitative statistikken et annet bilde. Signifikant færre av de ansatte som arbeider med straffegjennomføring i samfunn er fornøyd med samarbeidet med PST (35 %). De har også en høyere andel som mener informasjonsutvekslingen med PST fungerer (litt eller svært) dårlig (29 %). For de andre institusjonene er ikke tendensene like tydelige. Det er altså kun PST som utpeker seg som den instansen færrest ansatte fra straffegjennomføring i samfunn er fornøyd med.

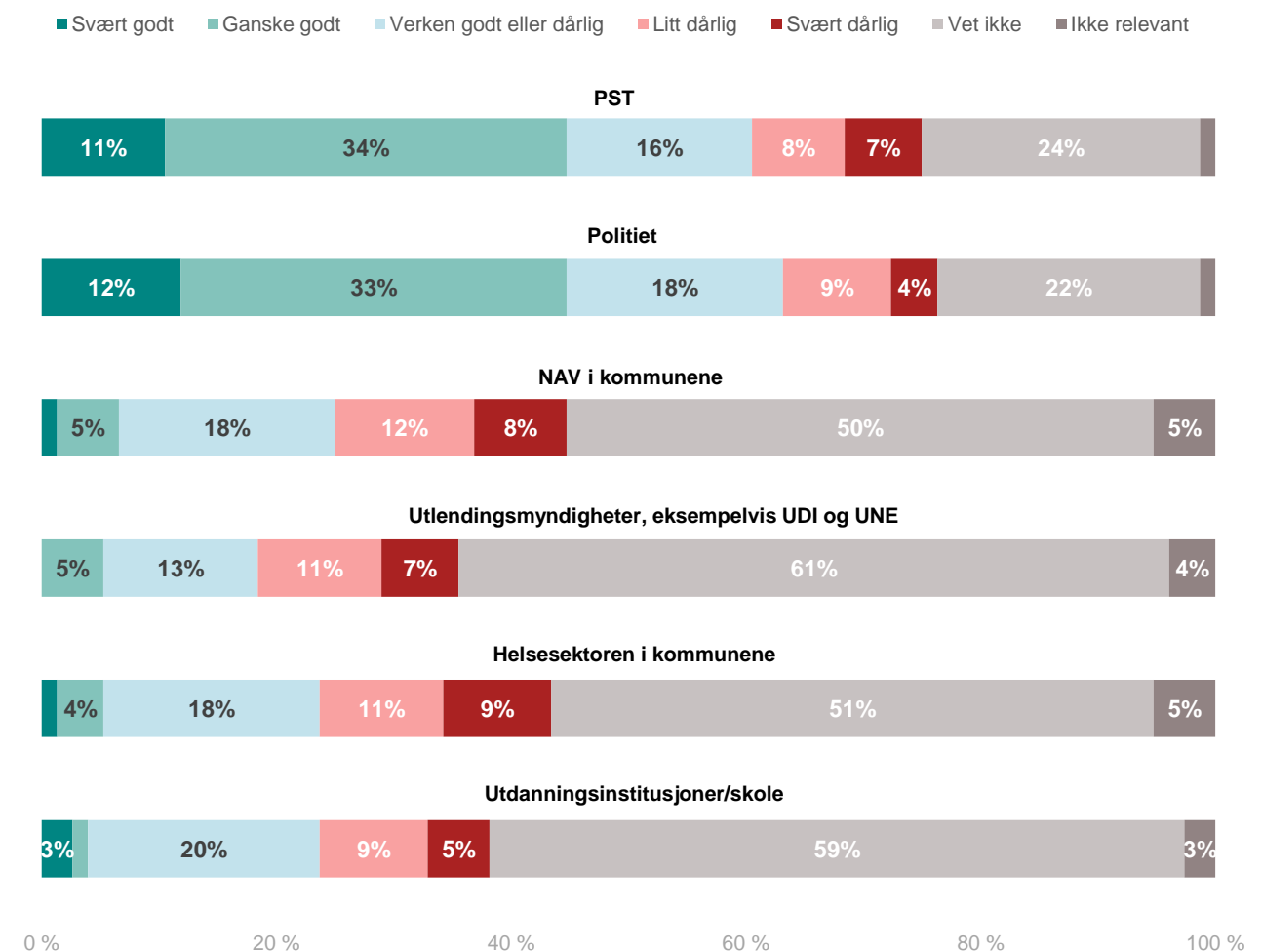




5.6.2 Samarbeid om gjennomføring av tiltak med eksterne aktører

For å sikre trygg tilbakeføring til samfunnet, er også samarbeid i forbindelse med å utarbeide og gjennomføre tiltak med eksterne aktører relevant (Figur 37). Fordelingen er relativt lik som for ekstern informasjonsutveksling. Det er likevel en noe lavere andel som er fornøyd med samarbeidet med politiet og PST, og en noe større andel som svarer at de ikke vet. Dette gjelder også for de andre aktørene. Med andre ord er radikaliseringskoordinatorer og kontakter mindre fornøyd med samarbeidet om utarbeidelse av tiltak, enn for informasjonsutveksling. Ettersom også flere her svarer at de ikke vet, er det mulig at flere er usikre på hvordan samarbeidet om tiltak fungerer mellom de ulike aktørene.

Figur 37. Om eksternt samarbeid: Hvor godt synes du samarbeidet om å forebygge og håndtere radikaliserings fungerer mellom følgende når det gjelder å utarbeide og gjennomføre handlinger/tiltak? Filter: Er radikaliseringskoontakt, -koordinator eller ressursperson, n=76. (Rangert etter svært og ganske godt)



Signifikant flere av radikaliseringskoordinatorer svarer at de er (svært eller ganske) fornøyd med samarbeidet. Dette gjelder for alle instansene. I tillegg svarer signifikant færre av de ansatte som jobber direkte med innsatte eller domfelte at de er fornøyd med samarbeidet med PST (29 %) og politiet (29 %). Sist, men ikke minst, har radikaliseringskontaktene en signifikant høyere andel som svarer «vet ikke» for samtlige aktører.



Ansatte i kriminalomsorgen forteller om ulike opplevelser rundt samarbeid med PST og politi. En radikaliseringskoordinator forteller at samarbeidet prioriteres av alle instanser og derfor fungerer godt:

For min del ser jeg bare positivitet. Politiet er veldig aktive selv. Dette systemet har et godt potensial i seg. Jeg ser de møtene vi har hatt, kaller jeg inn til møte, så er det prioritert. De som vi samarbeider med, er veldig på med en gang. Så jeg synes det fungerer veldig bra. (...) Utgangspunktet (har vi møter) bare ved behov, men jeg kaller inn uansett. (...) Vi kobler på alle aktører som er aktuelle i stat og kommune for å sikre en god overgang til samfunnet. Han skal få et bosted osv. For vår del var det bydelsoverlegen, kommuneoverlegen, institusjons-sosialkontorer, alle som vil få kontakt med vedkommende, PST vil også være et bindeledd for dette. Vi prøver å sikre de aktørene som vil være aktuelle for løslatelse. Møtene kan involvere alt fra 1 til 24 aktører.

- Radikaliseringskoordinator

Flere opplever det eksterne samarbeidet som godt, og mange mener at de tverrfaglige og tverrsektorielle møtene er verdifulle og viktige, både i et samfunnssikkerhetsperspektiv og for å kunne tilbakeføre til samfunnet på en god måte.

Det er imidlertid enkelte barrierer som kan gjøre det eksterne samarbeidet vanskelig. For det første, kan det ved enkelte tilfeller **tilbakeholdes informasjon**. Noen opplever at PST og politiet kan være vanskelige å samarbeide med, hvis det ikke er en gjensidig tillit til stede:

Noen ganger holder politi igjen informasjon, men i de fleste tilfeller kommer det meste fram. Skal man komme noen vei ift. radikaliserings, er man avhengig av å stole på hverandre, at (man) stoler på mentorene og andre avgjørelser som er tatt ift. de ulike innsatte. Det skjer at det tilbakeholdes info, men sjeldent.

- Radikaliseringskontakt, region sør

Synes det er et problem å samarbeide med PST fordi det er vanskelig med tverrfaglig samarbeid. Etatene har ikke tillit til hverandre. Føler at PST ser ned på kriminalomsorgen, selv om betjentene er de eneste som har kontakt med fangen, og radikaliseringskontakten hjelper ikke til i samtalene og møtene med PST.

- Fængselsbetjent, region øst

Den andre barrieren for godt samarbeid i oppfølgingen med eksterne aktører er en kombinasjon av **manglende prioritering og svak fenomenkunnskap**, både hos eksterne samarbeidspartnere og den lokale kontakten:

Har vært med på alle samarbeidsmøtene på (fengselet) fordi ingen andre kan si noe om innsattes situasjon akkurat nå utenom meg. Radikaliseringskontakten er også med, men radikaliseringskontakten har ikke nok informasjon og kunnskap om dette. Jeg er den eneste som prater om den innsatte (på møtene) fordi det er jeg som vet innsattes situasjon, men føler ikke at jeg blir hørt av noen.

- Fængselsbetjent, region øst

Jeg samlet opp mange ting som var skummelt med innsatte, og kontakter radikaliseringskontakten, får beskjed om å lage en bekymringsmelding og dette skal sendes til PST. Hører ikke noe mer fra radikaliseringskontakten etter at meldingen er sendt videre til PST. Hører ikke noe mer etter dette og spør i etterkant hva som har skjedd med meldingen. Får beskjed fra radikaliseringskontakten at PST ikke ville gjøre noe med det fordi de ikke så noen grunn til det. Synes dette er dårlig fordi det ikke var noen tanke om at det skulle jobbes noe med den innsatte fra PST sin synsvinkel selv om jeg selv mener at det bør gjøres tiltak. Han med hakekorset var heller ikke noe å se på for PST. Dette legges ned fordi PST ikke finner noen tegn til at innsatte kan gjøre vold og de innsatte er derfor ingen trussel og det skal ikke iverksettes noen tiltak. Han tror også at grunnen til at flere av de innsatte blir nektet en oppfølgingsplan av PST er pga. innflytelsen radikaliseringskontakten har og radikaliseringskontaktens arbeid rundt situasjonen.

- Fængselsbetjent, region øst

Radikaliseringstilkontakten står i sentrum av forebyggingsarbeidet. Kontaktens involvering er viktig i samarbeidet med eksterne parter, fordi man er et bindeledd mellom sektorer. Derfor vil manglende involvering fra kontakten også medføre en risiko at samarbeidet svekkes.

Resultatet fra spørreundersøkelsen om at ledere er mer fornøyde med eksternt samarbeid enn andre ansatte, gjenspeiles ikke i det kvalitative datamaterialet. Dette prosjektet har derimot ikke snakket med alle enhetsledere, så vi kan ikke si noe sikkert om hvorfor eller hvorfor ikke det er sånn. Likevel kan vi peke på to enhetslederes negative opplevelser med de eksterne samarbeidene:

Det skal jo være et sett med samarbeidsmøter (...) første møte så (skal) må man finne ut hvem som er aktuell å samles til det møtet her, for å kunne lage en plan på enten hvordan man kan få innsatte ut av et negativt spor eller hvordan vi kan foreta en løslatelse som er så trygg som mulig. Og da må fengselet inn og politiet/PST må inn, og kommunen. Og den kommunen som tar imot den innsatte må inn så tidlig som mulig. Og da må man orientere hverandre og lage strategier om hvem skal gjøre hva. At ikke mange skal sitte med kunnskap om at det kan gå galt, også er det ingen som har gjort noe. Det er viktig i disse møtene om hvordan man skal følge opp og arbeidsfordeling. Det handler om skole, bolig, om nettverk, om hvor de ikke burde bo, osv. (...) Vi har det lokalt, månedlige møter med lokalt politi og utveksler informasjon, (men dette går) begge veier med informasjon. Vi har følt oss ganske lammet i forhold til å håndtere, det har vært veldig frustrerende at vi blir påvirket av politi i forhold til hva vi skal gjøre. Vi meldt opp store bekymringer for innsatte som har vært veldig aktive i miljøer, så har innsatte settet i varetekt, også har de fått en dom, også vil de (KDI) ikke tildele en mentor fordi PST ikke vil det. Og da tenker jeg "Okei, hva er det vi vil her - vil vi at han skal radikaliseres eller?" Vi må bremse den innsatte. Det er veldig frustrerende.

- Enhetsleder, region sør

Samarbeid mellom etater er det jeg blir litt overaska over hvor dårlig er. Jeg sitter her og vet mye om mine, også sitter politiet og vet noe annet. Skjønner at det er taushetsbelagt, men noe mer må det være. Vi hadde noen møter med PST, og da synes jeg vi kan begynne å snakke. Men det er snakk om penger, tid, og omstrukturering, og da ble det dølt igjen. Det er verst med de (domfelte) som er på vippepunktet, man får ikke tatt tak i dem som er der.

- Enhetsleder, friomsorgen region sør

Denne siste enhetslederen representerer friomsorgen, og kan underbygge det statistiske funnet om at ansatte i friomsorgen er mindre fornøyde enn ansatte i fengslene når det kommer til samarbeid med eksterne instanser. Lederen peker på dårlig informasjonsflyt og mangel på prioritering fra de eksterne partene som noe av grunnene til at samarbeidene ikke fungerer best mulig. Disse grunnene er det flere andre informanter som peker på. Om dette er gjeldende for friomsorgen generelt og eventuelt hvorfor, kan ikke vi si noe om i denne rapporten, gitt rapportens målgruppeavgrensning. Det vi derimot kan si med sikkerhet, er at de eksterne samarbeidene oppleves som særlig viktig i forebyggingsarbeidet. Det vurderes som viktig å prioritere, særlig av kontakter og koordinatorene.

Utvalget i spørsmålet om eksternt samarbeid er kun kontakter og koordinatorene, og vi har derfor ikke grunnlag i det kvantitative datamaterialet til å si noe om forskjellen i kontakter og koordinatorens opplevelser sammenlignet med andre ansatte.

Likevel finner vi forskjeller i dybdeintervjuene. Det virker som om flere kontakter og koordinatorene er fornøyd med samarbeidene, enn andre ansatte som også bidrar i eller av ulike grunner holder i disse samarbeidene. Det kan tyde på at når ordningen fungerer som den skal (hvor kontaktene og koordinatorene holder i samarbeidet med eksterne instanser) så blir samarbeidene bedre, enn når slike samarbeid ikke kan eller blir prioritert av kontakter og koordinatorene.

5.7 Barrierer og forutsetninger for at ordningen skal fungere

Resultatene fra spørreundersøkelsen (vist i kapittel 5.1) tegner et tydelig bilde av at ordningen om radikaliseringskontakter og radikaliseringskoordinatorer er for lite kjent blant de ansatte i kriminalomsorgen. Dette bekrefter også de kvalitative resultatene.

Både de som oppgir at de har god kjennskap, og de som har oppgitt å ha dårlig kjennskap til ordningen, har flere pekt på at ordningen er et positivt initiativ, og at arbeidet med radikaliserings er viktig for samfunnsikkerheten. Likevel kan det virke som at ordningen i møte med en hektisk arbeidshverdag og begrensede ressurser møter på utfordringer. Dette delkapittelet vil vi redegjøre for noen av barrierene som oppleves blant de ansatte, som kan føre til svakere kjennskap til ordningen og at ordningen ikke fungerer best mulig. Flere av disse barrierene overlapper med de som er drøftet i kapittel 3 om fenomenkunnskap. Dette skyldes at ordningen og fenomenkunnskap er avhengig av mange av de samme forutsetningene og deres målsetninger er avhengig av hverandre. Vi henviser til kapittel 6 for utdypende drøfting om dette.

Figur 38. Ordsky om meninger om hvordan ordningen bør systematiseres





5.7.1 Barriere 1) Radikaliseringsskontaktene og -koordinatorenes ulike roller

Å være radikaliseringsskontakt og -koordinator er **ofte en liten del av arbeidsoppgavene** til ansatte med disse rollene. Det kan virke som at de ulike «hattene» som kontaktene og koordinatorene er satt med, kommer i konflikt med hverandre og ikke alltid er forenelige. Kombinert med **uklare rollebeskrivelser** og **ulike tolkninger av rollens ansvarsoppgaver**, utgjør dette en stor barriere for radikaliseringsskoordinatorer- og kontakters arbeid mot radikaliserings av innsatte og domfelte.

Radikaliseringsskontaktens hovedoppgaver er å være kontaktperson på den lokale enhet, gi informasjon til de som jobber på enheten, gi råd og veiledning om fagområdet, gjennomføre opplæring. De skal også initiere og koordinere oppfølgingsplan og -møter, utveksle informasjon og rapportere oppover tjenesteveien og med eksterne instanser, organisere og lede interne samarbeidsmøter, samt delta i eksterne samarbeidsmøter.

For **radikaliseringsskoordinatorer** er hovedoppgavene noe annerledes. De skal være kontaktperson for de ulike enhetene i regionen, veilede og følge opp radikaliseringsskontakter, etablere og gjennomføre samarbeidsmøter med eksterne instanser som PST, politi og kommune.

Det er stor variasjon mellom regioner og på enheter på lokalt nivå, når det kommer til størrelse, geografi, nivå av straffegjennomføring og sammensetning av innsatte, domfelte og ansatte. Det er derfor også forskjell på hva den enkelte radikaliseringsskontakt og -koordinator gjør. Noen jobber med konkrete saker som omhandler tematikken, mens andre fungerer som fagperson og rådgiver rundt tematikken³⁴. Informantene peker på flere av de samme oppgavene når de forklarer rollebeskrivelse og erfaringer med hovedoppgaver. Likevel legger de trykk på forskjellige ting, og underbygger argumentet om at det er ulikt hvor stor del rollen får, og hvordan den utspiller seg. Med andre ord påvirker hvor man jobber, hvem man er og hvordan regionen eller enheten er strukturert hvordan ulike kontakter og koordinatorene utspiller sin rolle.

Radikaliseringsskontaktene beskriver rollene sine på litt ulike måter. En radikaliseringsskontakt som er knyttet til en større forvaltningsanstalt innhenter informasjon gjennom eksisterende kartlegginger og samarbeider tett med apparatet rundt forvaringsdømte, mens andre radikaliseringsskontakter (spesielt i mindre fengsler) gjør mye av grunnarbeidet og kartleggingen selv. En radikaliseringsskontakt i friomsorgen forteller at mye handler om å tilrettelegge og koordinere samarbeid:

Min rolle er at det skal være oppfølgingsplan i alle områder og saker hvor det er bekymring. Jeg etablerer oppfølgingsplaner. Vi inviterer sentrale aktører i hver enkelt sak, som for eksempel kommunen. Jeg henter inn ulike personer avhengig av problematikken. Mitt ansvar er at det blir alltid satt en saksbehandler, forsøker å sette på en person som har mye å si, også blir jeg sparringspartner. Sørger for at referat går til regionen og til politiet og PST. Sørger for at vi gjør det møtet i forhold til instruksene, vi har møter uten domfelts involvering. Vi forsøker å gjennomføre holdningsendring, vi setter inn tiltak og har fokuset der hele tiden.

- Radikaliseringsskontakt, friomsorg region øst

Tre radikaliseringsskoordinatorer vektlegger tilrettelegging for kontaktene, og at man deler informasjon videre med ulike aktører hvis det oppstår bekymringer, som sin viktigste oppgave:

³⁴ Kriminalomsorgen (2018) Retningslinjer for straffegjennomføringsloven. Forebygging og håndtering av radikaliserings og voldelig ekstremisme i kriminalomsorgen. Tilgjengelig via: <http://docplayer.me/147874014-Forebygging-og-handtering-av-radikaliserings-og-voldelig-ekstremisme-i-kriminalomsorgen.html>

Vanskelig å si, men min rolle er å se at her er det en kontakt som er ute i sykemelding eller noe, man må være tett på å se hvem som skal fylle feltet. Jeg ser ikke for meg at det er en annen måte som er så mye bedre. Vi må sørge for at kontaktene har bra kompetanse, må følge på de. Selv om det er få innsatte det gjelder så kan vi ikke overse de får det gjelder.

- Radikaliseringskoordinator

Det jeg gjør er hvis det kommer noe nytt fra kontaktene i politiet eller trusselvurderinger, hendelse, så deler jeg det med kontaktene. Ikke mer komplisert enn det.

- Radikaliseringskoordinator

Retningslinjene for ordningen³⁵ sier at kontakter og koordinatore skal legge til rette for at kompetanse spres og at retningslinjer får lokale tilpasninger. Dette innebærer at lokale rutiner etableres, slik at handlingsforløpet rundt forebygging og håndtering gjøres på best mulig måte i forhold til den lokale situasjonen. Likevel opplever flere kontakter at dette er vanskelig å få til i en hektisk arbeidshverdag, med flere ulike roller og ansvars som skal balanseres:

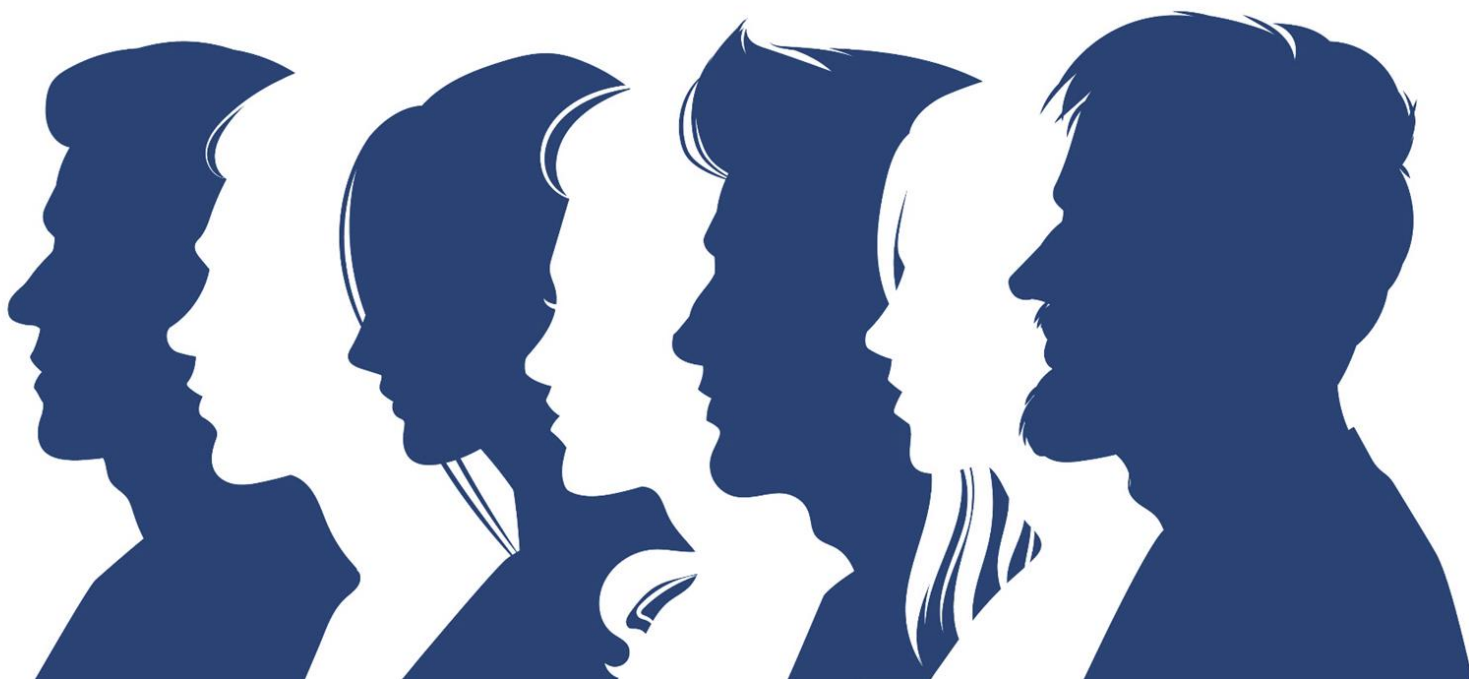
Dette er en av mange hatter, sånn at skulle sikkert gjort mer, mer informasjon ut. Noen har et umettelig behov, men det å tilrettelegge hvor man kan finne informasjon, sparringspartner osv. prioritering. Skulle ønske man hadde mer tid. Det vi gjør er begrensningen.

- Radikaliseringskoordinator

Jeg er ansvarlig for organisert kriminalitet, narkotikakontakt og radikaliseringskontakt, også en av tre ansvarlige for overdoseprosjektet. Jobber til vanlig som vanlig fengselsbetjent. Det er mye å gjøre.

- Radikaliseringskontakt, region vest

Slik det framkommer av sitatene, er det flere radikaliseringskontakter som også er ruskontakt eller overdosekontakt. Et tydelig funn er at *arbeidet som radikaliseringskontakt- eller koordinator blir nedprioritert, som følge av flere ulike «hatter» og ansvarsoppgaver*. Dette kan både henge sammen med kontakter og koordinators interesse og engasjement, samt tilgjengelige ressurser. Mer konkret om hvordan dette fungerer som en barriere, og hvordan ressurser og prioritering er en viktig forutsetning vil drøftes i kapittel 5.7.3.



Videre er **uklare rollebeskrivelser** en forlenget barriere. Det er tydelig at det er ulike forestillinger om hvor kunnskapsnivået for de ulike rollene skal ligge, og hvem som har ansvar for å drive kompetanseheving. Skal kontaktene og koordinatorene ha grunnleggende kunnskap og basert på dette kunne drive veiledning, eller har de som hovedoppgave å veilede i hvor de ansatte kan finne informasjon? Flere informanter har pekt på at personen som sitter på rollen, må ha oppdatert kunnskap, være motivert og interessert for temaet og flere kontakter ettersom kompetansehevingstiltak, for å bli tryggere i sin rolle som kontakt, i tillegg til å få tips til hvordan trygge betjenter og andre på lokalt nivå som jobber med radikaliserings innsatte og domfelte:

Det er ikke godt kjent at radikaliseringskontakten finnes eller hvem han er for andre betjente. Mange tror nok det er jeg som er radikaliseringskontakt. Jeg mener også at kontakten ikke har nok kunnskap om feltet sitt.

- Fængselsbetjent, region øst

Disse sitatene støtter også opp om funn rundt kompetansebehov i kapittel 4.3.3. Det virker som at ordningens struktur ikke tydeliggjør hvordan man skal skaffe seg kunnskap om radikaliserings, og dette fungerer som en barriere for kjennskap, samt prioritering av rollen for kontakter og koordinatorene. Tilrettelegging av kunnskapsheving for kontaktene er derfor avgjørende, både for å forstå fagansvaret som følger med rollen, men for å kunne utøve god veiledning til ansatte som trenger det.



5.7.2 Barriere 2) Manglende faglig interesse hos kontakter og koordinatorene

Den andre barrieren dreier seg om at rollen er avhengig av personlig engasjement og faglig interesse. Hvor godt rollene utøves blir ofte personavhengig, og det er gjerne «ildsjeler» som driver fokuset. Med andre ord, er manglende engasjement og tematisk interesse hos radikaliseringskontakter og koordinatorene noe som kan føre til at ordningen ikke fungerer best mulig, og kan være en barriere for det radikaliseringsforebyggende arbeidet.

Som en informant peker på, kan hvor godt jobben utføres være avhengig av at man har funnet rett person til jobben. Hvorvidt dette er positivt eller negativt er det uenigheter om. Ettersom målsetningene blir avhengig av *hvem* som besitter rollene, blir også ordningen sårbar. Både med tanke på eventuelle utskiftninger (hvis kontakten slutter vil dette ha stor innvirkning), men også når manglende engasjement gjør at man ikke prioriterer rollen eller har kompetansen slik ordningen krever.

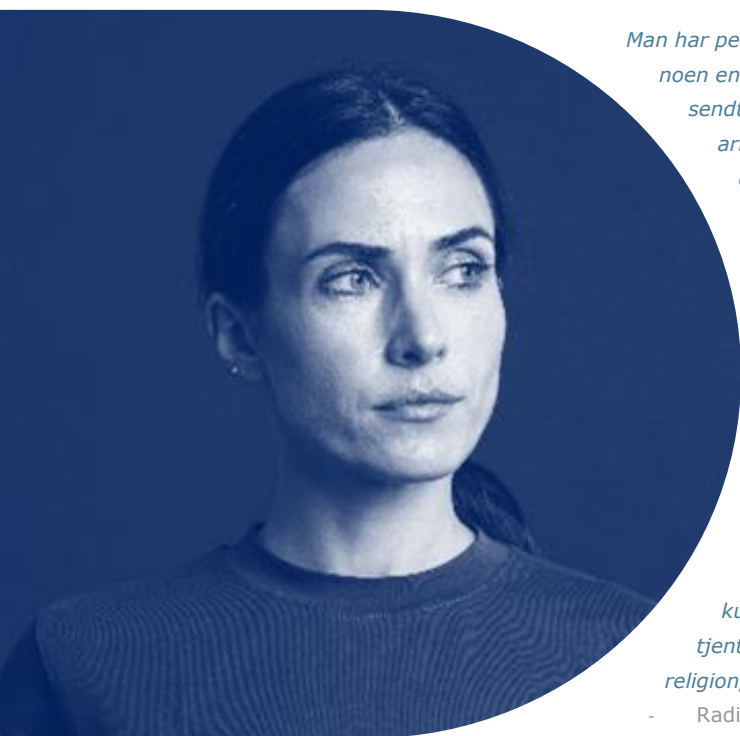
Synes ordningen på det å ha en radikaliseringskontakt er fin, men man trenger rett mann til jobben. Det må stilles krav til posisjonen, de må ha oppdatert kunnskap f.eks. Man er avhengig av å ha et godt samarbeid mellom radikaliseringskontakten og de betjente. Det er viktig å ikke legge ansvaret til en stilling som radikaliseringskontakten, men at en som faktisk er interessert og motivert for temaet bør få ansvaret.

- Fængselsbetjent region øst

(Det er) ikke satt av noen tid til det. (Kontakten har) andre fagområder også. Kontakt med politiet samtidig som han har siden daglige arbeidsoppgaver. Alle informasjonen. Han er med på møte med politiet hver måned. Man må være interessert i dette for å gidde å gjøre den ekstra innsatsen. Litt personavhengig, vi er heldig som har en som bryr seg.

- Enhetsleder, region sør

Hvordan rollen som radikaliseringskontakt eller koordinator er fordelt, er svært ulikt for de ulike regionene og enhetene. De fleste informantene har fått vervet etter at de ble forespurt om det, men enkelte har også påtatt seg rollen som følge av interesse for temaet. Noen ansatte har også fått vervet ettersom de har ansvar for sikkerhet på enheten:



Man har pekt ut og spurt, ikke latt ansatte søke. Vet ikke helt hvordan, men noen enheter har sendt folk som har innflytelse i enhetene. Og noen har sendt hvem som helst. Det tror jeg er litt ulikt. (...) Har undret over at arbeidet som vi gjør med innsatte, det er jo sosialfaglig arbeid. Men enhet har plukket ut sikkerhets-folk, og det har jeg alltid tenkt over at det burde være mer sosialfaglig. De er jo allerede fengslet. Vi skal se hvordan vi kan få en løslatelse som er god. Og da er det jo den andre delen av faget.

- Enhetsleder, region sør

Starta med at det var et ønske om å opprette en sånn funksjon. Det at dette fengselet er så lite, så ønsket jeg for min egen trivsel å påta meg roller som gir meg mulighet for utvikling. (...) Min oppvekst har hatt mange flerkulturelle venner og synes kultur og respekt er viktig. Med å møte forskjellige kulturer kan du tjene mye på å vite mye om de ulike miljøene og kulturene. Innenfor organisert krim er det også interessant. Da er vi tjent med å få en bredere forståelse for at folk er ulike, har annen religion, gud, annet land (...) Jeg meldte meg frivillig.

- Radikaliseringskontakt, region sørvest

Interesse og engasjement for temaet er viktig for flere av kontaktene og koordinatorene. Dersom personen som sitter på et av vervene ikke er interessert i temaet, er det lett at arbeidet nedprioriteres fordi andre ting er viktigere eller haster mer. På bakgrunn av dette, deles flere refleksjoner rundt *hvordan vervet bør tildeles*. Bør man søke på vervet, eller bør personer med tematisk interesse for temaet kunne få tilbud om rollen? Det samme gjelder stillingstyper og nivåer, hvilken stilling oppleves å sammenfalle best med dette vervet?

Noen mener at å ha vervet og jobbe turnus er problematisk, mens andre mener det fungerer greit. Størrelse på enheter kan ha en påvirkning på hvordan dette ble sett på som viktig. De mindre enhetene mente at en person med turnus godt kunne sitte på rollen som radikaliseringskontakt, mens de større enhetene mente dette var svært vanskelig ettersom vedkommende da ble mindre tilgjengelig:

Det er veldig individuelt hvem som får det vervet der. Hvis du legger det vervet på en leder som har hendene fulle med saksbehandling, så blir (rollen mer synlig), kontra hvis du legger det på en betjent som jobber turnus så er avstanden korta mye mer ned, du vil få mye mer informasjon i fra betjentene i forhold til den betjenten. (...) Jeg synes at det ligger på feil nivå. Burde ligge på en helt annen type stilling. En som er tilgjengelig, en som daglig jobber med innsatte. Hadde han (kontakten) ligget på en annen stilling (enn avdelingsleder) så hadde han tilbudt mer.

- Fengselsbetjent, region nord

Det kommer an på størrelsen (til fengselet) og hvilke tilleggsansvar de (kontaktene) har (...) sikkert bra at ikke en betjent som jobber turnus. Når det er mye annet så kan det være ting som detter vekk. Bra at det er en person som har en 9-16 jobb. At jeg vet at jeg kan gå (til den personen) hele tiden. Vanskelig å bruke hun aktivt hvis hun (kontakten) hadde hatt turnus.

- Fengselsbetjent, region sørvest



5.7.3 Barriere 3) Ressurser og prioritering

Hvordan kontakter og koordinatører velger og har mulighet til å utøve sin rolle og sitt verv, er altså både en forutsetning og barriere for hvor godt ordningen oppleves å fungere. Dette henger tett sammen med hvilke tilgjengelige ressurser regioner og enheter har.

I tillegg har tydelig prioritering fra KDI til nivåene nedover mye å si. Manglende prioritering er en viktig årsak til hvorfor det generelt er dårlig kjennskap til ordningen på de lokale enhetene, og at radikaliseringskontakter og koordinatører ikke oppleves tilgjengelige nok. Lav prioritering ovenfra er noe både koordinatører, kontakter og lokalt ansatte har påpekt gjennomgående peker på som den største barrieren for at ordningen skal fungere best mulig:

Planer i seg selv kommer man ikke langt med – de må følges opp. Vi føler oss kanskje litt avkoblet fra resten av systemet. Ønsker mer påkobling fra KDI. Ikke mer rapportering, men heller involvering.

- Radikaliseringskontakt

På lik linje med barrierer for fenomenkunnskap, er konkurrerende hensyn en stor barriere for ordningen. Spesielt koordinatører peker på at sikkerhetshensynet er stort, noe som fører til at fokus på radikaliserings nedprioriteres, som følge av at andre fokusområder tar mer ressurser. Det er også pekt på at det er relativt få radikaliserings saker i Norge, noe som til en viss grad «legitimerer» nedprioriteringen, til sammenlikning med for eksempel sikkerhet, rus og narkotika. På den andre siden poengterer flere at forebygging av radikaliserings og sikkerhetshensyn sammenfaller, og at det derfor bør være en større prioritering hos kriminalomsorgen:

Det er et prioriterings spørsmål. Hva skal vi legge mest fokus på. Det som er helt symptomatisk er at de har knappe ressurser. Det er alltid en kamp om hva som skal få prioritet. Og når man da er i en situasjon hvor man må velge en, så velger man det man har mest utfordringer med.

- Radikaliseringskoordinator

(Manglende ressurser) betyr at på noen områder må man gjøre mindre. Det er valg man tar. Penger er ikke alltid løsningen. Noen ganger går det på struktur også. Det man har mest fokus på er også det man får gjennomført, eller det man blir tettest fulgt opp på.

- Radikaliseringskoordinator

Manglende ressurser er en tydelig begrensning mot at ordningen lykkes med sine målsetninger. Økonomi, tid og kapasitet påvirker ordningens funksjon og kjennskap til den. De kvalitative resultatene tegner et bilde av at både radikaliseringskontaktene og ansatte sliter med å få tid til å prioritere forebygging av radikaliserings, selv om de kanskje egentlig ønsker å bruke tid på det.

Hvor stor stillingsprosent rollen som koordinator eller kontakt har er det ikke noe konkret informasjon om. At rollen utgjør en liten prosentandel av stillingen til den enkelte kontakt eller koordinator er likevel et gjennomgående funn. Alt i alt, bruker kontaktene og koordinatorene lite tid på rollen, oftest fordi de er i en presset situasjon med lav kapasitet. Manglende prioritering ovenfra påvirker hvordan man skal fordele tid og ressurser. Man tildeles flere ansvarsområder, resultater skal måles og man skal gjennomføre og iverksette tiltak med færre ressurser enn før. Det fremstår som det er en diskrepans mellom enhetenes forutsetninger og tiltakenes målsetninger. Eller sagt på en annen måte, manglende samsvar mellom ressurser og ønsket resultat. Dette gjør at flere ansatte er frustrerte:

Når det holdt på så tror jeg vi er på 5 % av min arbeidshverdag som går til dette. Det er et krav om at man skal ha det, også krysser man på det, men så blir man tatt av andre ting som tar tid, og så dør det litt.

- Radikaliseringskontakt, region øst

Det er mange bestillinger som kommer fra KDI, flere ting må løses til mindre tid, mindre ressurser, mindre betjenter, ønsker å nå flere mål, men ønsker ikke å skru ressursene opp for nå de målene. Alt skal leveres, måles, men ikke nødvendigvis hvordan eller hvor bra det gjøres eller utføres. Brannslukking av psykisk syk er det hverdagen blir bestående av (...). Ikke samsvar mellom mål og ressurser.

- Radikaliseringskontakt, region sørvest

(Kontaktene) gjør så godt de kan innenfor rammene de har, men det er null ressurser til å gjøre jobben. Derfor er han ikke tilgjengelig.

- Fængselsbetjent, region vest

Et svært viktig poeng som trekkes fram av svært mange informanter, er hvilken særposisjon større fengsler og forvaltningsinstitusjoner er i. Fordelene deres er blant annet at de har tilgang til flere verktøy og mer ressurser som kan brukes for å forebygge radikaliserings.

Det å være en Forvaringsanstalt, vi har allerede en del verktøy som gjør jobben lettere. Vi har ressurser, psykologer, psykiatere og verktøy som programkasse osv. Allerede før vedkommende kommer til fengslene. (...) Verktøyene er veldig viktig, fordi måten det jobbes på rundt forvaring er, altså om du er radikalisert eller et annet type kriminelt miljø, så er det samme type verktøy for å korrigere atferd. Derfor er verktøyene helt nødvendig. Det hadde vært mye vanskeligere om du ikke hadde kartlagt og involvert alle aktører. Hva er bakgrunnen, hvilke utfordringer har den. Den strukturen er en viktig struktur for oss. (...) I et forvaringsforløp ligger alt dette til rette. Uansett om man er radikalisert eller ikke. (...) Følger også med penger for oss. En forvaringsanstalt har bedre økonomi fordi vi kan sette på flere verktøy og mere ressurser som gjør at vi har et bedre utgangspunkt. Se på strukturen for hvordan vi jobber kunne vært nyttig.

- Radikaliseringskontakt, region øst

Som regel er store fengsel mye lenger foran fordi de har mer ressurser og ansatte og de har mer sikkerhet og kan drive mer. Mindre enheter har mindre administrasjon og da har du flere roller samtidig. Du har kanskje et ansvar, men har ikke tid til å jobbe det. Det er økonomien som er prioritert en - der følges du opp hele tiden.

- Fængselsbetjent, region nord

Størrelse medfører skjevhet i ressurser, som videre gir ulike forutsetninger til å jobbe med og promotere ordningen. Det er også en sannsynlighet for at de fengslene som får mest ressurser, er også de som har flest innsatte hvor radikaliserings er et aktuelt aspekt ved straffegjennomføringen. Våre informanter tegner et bilde hvor der det er flere saker med radikaliserings, er det mer ressurser å ta av.

Men forebygging handler likevel å være føre var og i forkant, å hindre radikaliserings i å utvikle seg i utgangspunktet. Det er nettopp det ordningen skal sørge for. Derfor er kanskje skjevheten i ressurser et signal om at fokuset ikke er prioritert nok ovenfra, som er en gjentakende problematikk vi støter på.

6.

SAMMENHENGEN MELLOM FENOMENKUNNSKAP OG ORDNINGEN

Denne rapporten har tatt for seg to ulike aspekter ved kriminalomsorgens arbeid med forebygging og håndtering av radikaliseringskontakter og -koordinatører.

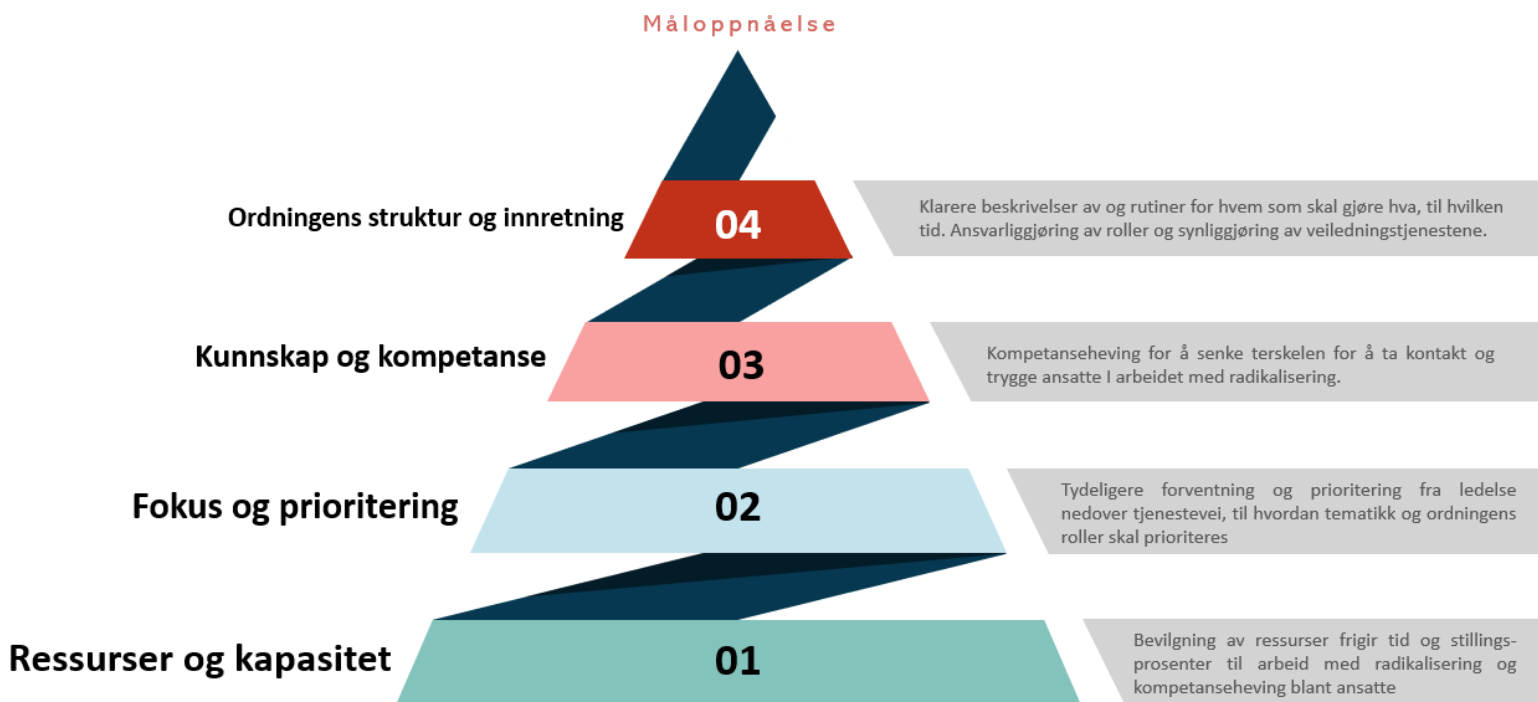
Det har gjennom kvantitative og kvalitative analyser blitt veldig tydelig at **ansattes fenomenkunnskap og ordningen ikke opererer i et vakuum, og måloppnåelse må derfor ses i sammenheng.**

Uavhengig av hvor godt ordningen er organisert på regionalt og lokalt nivå, avhenger struktur, innretning, gjennomføring og i siste instans, måloppnåelse, av at ansatte som jobber med innsatte og domfelte har et grunnleggende nivå av fenomenkunnskap.

Vice versa, fenomenkunnskapen hadde sannsynligvis vært bedre hvis ordningen hadde blitt praktisert etter formål og planlagt innretning.

På grunnlag av disse analysene fremheves fire områder det blir særlig viktig å ta hensyn til i videreutviklingen av tiltakene. Disse fire er skissert i figuren under, og utdypes i det følgende.

Figur 39. *Trinnvise forutsetninger for god måloppnåelse*



6.1 Ressurser

Ressurser utgjør den største forutsetningen og barrieren for at både fenomenkunnskapen skal bli god nok blant betjentene og at ordningen skal fungere slik den er tiltenkt. Ressurser utgjør et grunnleggende fundament for at forebyggingsarbeidet skal kunne finne sted. Mangel på ressurser fører til *mindre tid* og *nedbemanning*, samtidig som resultater skal oppnås og måles. Det blir slik et manglende samsvar mellom nok ressurser og ønsket resultat, når tiltak skal iverksettes og gjennomføres med stadig færre ressurser.

Mangel på ressurser påvirker muligheter for kunnskap- og kompetanseheving, som igjen påvirker ordningens funksjon fordi det er en forutsetning at kontakter, koordinatorene og andre ansatte har grunnleggende fenomenkunnskap for å kunne ivareta behovet for dynamisk sikkerhet generelt, og kartleggingsprosesser og miljøarbeid spesielt. Dette påpekes gjennomgående som fundamentalt for å oppdage og ta tak i radikaliserings.

Samtidig skal ordningens innretning legge til rette for at koordinatorene og særlig kontakter, skal fungere som katalysatorer for både *kunnskap om* og *arbeidet med* radikaliserings, men blir igjen utfordret av en hverdag preget av økonomiske begrensninger. I det videre arbeidet med fenomenkunnskap og ordningen, **blir det derfor viktig at forvaltning og lokalt nivå er samstemte om hva som kreves av ressurser til å gjennomføre de målsetningene man har satt seg.**

6.2 Fokus og prioritering

Gitt økonomiske ressurser, er forebyggingsarbeidet likevel avhengig av et overordnet fokus og prioritering ovenfra. Mer konkret, *hvilket fokus* temaet radikaliserings skal ha i arbeidshverdagen på de ulike nivåene, og *hvordan ordningens roller skal prioriteres*. Igjen avhenger dette av ressurser, men med en klarere og mer konkret ansvarsfordeling rundt oppgaver og hovedansvar, kan det likevel bli lettere å iverksette kompetansehevingstiltak som kan gjøres i tråd med hverdagen, samt synliggjøre og konkretisere kontakt- og koordinatorrollen.

Viktigheten av en slik ansvarsfordeling trekkes særlig frem av radikaliseringskoordinatorene, som opplever at andre sikkerhetshensyn er større. Dette fører for mange til at fokus på radikaliserings nedprioriteres som følge av at andre hensyn får mer tid og kapasitet. Det er også påpekt at relativt få radikaliseringsaker i Norge, til en viss grad «legitimerer» nedprioritering av dynamisk sikkerhet i radikaliseringsarbeidet, til sammenlikning med for eksempel statistisk og organisatorisk sikkerhet eller temaer som rus og psykiske lidelser.

Samtidig påpekes det at forebygging av radikaliserings og sikkerhetshensyn ofte sammenfaller. Derfor **bør temaet være en større prioritering i kriminalomsorgen**. Et tydelig mønster som går igjen, er at opplevd relevans av radikaliserings henger sammen med antall saker eller innsatte/domfelte man har hatt som berører tematikken. På tross av at det stedvis kan være få saker relatert til radikaliserings, oppleves fagområde generelt som viktig, fordi man ønsker å være føre var, og ikke komme i etterkant av radikaliserings, som er et av ordningens største mål.



6.3 Kunnskap og kompetanse

Når verken tilstrekkelige ressurser eller fokus er til stede, blir det vanskelig å få til gode kompetansehevingstiltak som sikrer god fenomenkunnskap. Et tredje aspekt å ivareta for at ordningen skal styrkes, er derfor å sørge for at *fenomenkunnskapen er tydelig til stede* hos kontakter og koordinator, samt ansatte generelt. Selvopplevd god kunnskap og kompetanse er også viktig for at ansatte, kontakter og koordinatorene skal føle seg trygge i møte med innsatte/domfelte man har en bekymring for eller som har en dom etter terrorparagrafen. Dette innebærer kunnskap om hva man skal se etter, som tegn, symboler og retorikk, i tillegg til hvordan man skal forholde seg til vedkommende. Fenomenkunnskap vurderes som særskilt relevant i friomsorgen, fordi domfelte har økt autonomi og risiko for tilknytning til radikale miljøer og ressurser som eksisterer både i fysiske miljøer og på internett. Risikoen for tilbakefall gjelder også radikaliserings, som gjør det særdeles viktig å få innsikt i de domfeltes hverdagsliv, sosiale nettverk og fritidsvaner, som gjør at friomsorgen på et vis har bredere aspekter å ta hensyn til i sine vurderinger.

Den generelle fenomenkunnskapen i kriminalomsorgen vurderes å være for lav. Flere peker imidlertid på at fenomenkunnskapen er bedre i dag enn det den har vært tidligere, på grunn av økt aktualitet i et samfunnsikkerhetsperspektiv og nye generasjoner fengselsbetjenter. Terrorrelaterte hendelser og konflikter i verden har medført at radikaliseringsforebygging har fått økt fokus i politikken, media og også i kriminalomsorgen. Informantene forteller om et særlig økt fokus på radikaliserende islamister og fremmedkrigere i forbindelse med fremveksten av IS og borgerkrigen i Syria. Høyre-radikalisme og høyreekstremisme har derfor havnet i skyggen av dette fokuset, uten at kunnskap nødvendigvis har fulgt med. Tvert imot, fremstår det som det er mye usikkerhet knyttet til hva som skiller ordinær religionsutøvelse innen Islam på den ene siden - og hva som er tegn på radikal og ekstremistisk islamisme på den andre. Faren ved et forhøyet fokus på en type radikaliserings, er at andre typer tilfeller risikerer å gå under radaren. Det kan også føre til tunnelsyn og et større fokus på innsatte og domfelte som er ulike en selv, samtidig som man blir mer «blind» når det gjelder personer som er mer lik en selv. Det er derfor også viktig å jobbe med holdningsarbeid og forebygging av fordommer, for å unngå mispersepsjoner og tilgjengelighetskjevhet, samt legge til rette for en rettferdig forebygging.

Selv om den spesifikke fenomenkunnskapen er varierende, er det likevel viktig å fremheve at kriminalomsorgen besitter meget erfarne og velutdannede fengselsbetjenter med et bredt kompetansespekter, som er svært viktig for å kunne forebygge radikaliserings og potensiell ekstremistisk vold. Man bør derfor se på hvordan man kan ta i bruk eksisterende kompetanse og metoder som kan brukes inn mot radikaliseringsarbeidet. En del av fengselsbetjentes kjernekompetanse er sosialfaglig miljø- og relasjonsarbeid og dynamisk sikkerhet, som er avgjørende forutsetninger for å avdekke radikalisme. **Denne kompetansen kan med fordel knyttes tettere opp mot arbeid med radikaliserings, fordi det kan bidra til å avmystifisere og behandle en eventuell berøringsangst.**

Sist, men ikke minst, er det viktig at radikaliseringskontaktene får mulighet til kompetanseheving gjennom erfaringsutveksling med andre radikaliseringskontakter. KDI må legge til rette for møteplasser, fora eller konferanser hvor kontaktene kan møtes, diskutere, dele kunnskap og erfaringer. Dette kan også virke positivt inn på videre informasjonsflyt og samarbeid med andre fengsler og friomsorgskontorer, når eventuelle saker og oppfølgingsplaner etableres.

6.4 Ordningens struktur og innretning

Det fjerde og siste aspektet det kan være fruktbart å hentynta i videreutvikling, er ordningens struktur og innretning. Det siktes da særlig til disse tre områdene;

1. Ansvarsfordeling og rollebeskrivelse
2. Tildeling av kontakt- og koordinatorrollen og stillingsprosent
3. Tydeligere retningslinjer, maler og verktøy for å strukturere og gjennomføre rutiner og tiltak, samt interne og eksterne samarbeid

1) Ansvarsfordeling og rollebeskrivelse

Kontakter, koordinatører og andre ansatte i kriminalomsorgen tegner et behov for en klarere og tydeligere *ansvarsfordeling av hovedoppgaver*. Det samlede datamaterialet viser at det er behov for en klarere og tydeligere ansvarsfordeling i innretningen av ordningen. Dette kan bidra til større prioritering i alle ledd. Da er man nødt til å identifisere er hvem som har ansvar for *kartlegging og gjennomføring av rutiner, veiledning* - og hvem skal sitte på *kunnskapen og ansvaret med å øke kompetansen* hos de ansatte.

Det er i dag ulike forestillinger om hvor kunnskapsnivået for de ulike rollene skal ligge, og hvem som har ansvar for å drive både kompetanseheving og annet arbeid med radikaliserings. Ved å identifisere hvem som skal ha ansvar for hva, kan man gjøre det lettere å prioritere arbeid og kompetanseheving om radikaliserings i alle ledd.

Manglende tydelig rollefordeling kan også føre til at ordningen preges av manglende informasjonsflyt. Dette henger også trolig sammen med lav kjennskap til ordningen og at ordningens struktur ikke er godt nok kjent. Tydeligere rolleavklaringer vil dermed sannsynligvis virke positivt inn på samarbeid og kommunikasjon, ettersom det vil bli mer forutsigbart hvem man skal henvende seg til for hva. I siste instans, vil tydeligere roller muligens gjøre det lettere å markedsføre ordningen - og dermed gjøre det lettere for ansatte å navigere ved behov for veiledning eller hvis man skal melde inn en bekymring.

2) Tildeling av kontakt- og koordinatorrollen og stillingsprosent

Kontakter og koordinatører skal legge til rette for at kompetanse spres og at retningslinjer får lokale tilpasninger. Dette innebærer at lokale rutiner etableres, slik at handlingsforløpet rundt forebygging og håndtering gjøres på best mulig måte i forhold til den lokale situasjonen. Likevel opplever flere kontakter at dette er vanskelig å få til i en hektisk arbeidshverdag, med flere ulike roller og ansvar som skal balanseres, og hvor det ikke foreligger en klar forventning om *hvor mye tid* man skal bruke og *på hvilken måte* man skal utøve sin rolle. Et gjennomgående forslag fra informanter for å møte denne utfordringen er at rollen medføres midler til en *økt og fastsatt stillingsprosent*, for eksempel 30 % eller 50 %, avhengig av regionen og den lokale enhetens størrelse.

Et annet forslag er å gjøre slik som region Vest har gjort etter gjennomført «*Helicopter view*»-kartlegging; etablerere *flere kontakter på hver enhet*, eventuelt med ulike ansvarsoppgaver. Dette har regionene hatt spesielt god erfaring med, og ser på som et kjernetiltak som har bidratt til å løse mange utfordringer knyttet til tid- og ressursmangel.



Radikaliseringstiltakene blir gjerne kjernepunktet for forebyggingsarbeidet generelt. Det blir derfor foreslått av flere at vervet bør være *mulig å søke på*, fordi ordningens struktur er svært sårbar når ansvaret hviler på få personer. Evalueringen viser at både ordningen og fenomenkunnskap ofte er avhengig av egen interesse for temaet.

Ved å omstrukturere slik at man kan søke seg til rollene, kan man legge til rette for at interesse for fagfeltet blir en forutsetning og en styrke for ordningen. Det er fruktbart at ansvar og oppgaver faller på ansatte som har et engasjement for temaet, fordi vedkommende sannsynligvis innehar fenomenkunnskapen som kreves av rollene, i tillegg til at det forebyggende arbeidet kanskje prioriteres i større grad og blir en naturlig del av arbeidshverdagen.

3) Tydeligere retningslinjer, maler og verktøy

Det fremstår blant informantene som noe uklart *hvordan handlingsforløpet i arbeidet skal se ut*, samt *hvilke rutiner og verktøy som skal brukes* i de ulike stegene, både i arbeidet med forebygging og håndtering av radikalisering. Ansatte - kontakter og koordinatører inkludert - har ulike tanker om hvilken rekkefølge rutiner skal iverksettes i og hvordan ulike prosesser skal gjennomføres. Når og hvordan kartlegge? Hvilke ting skal man se etter? Når skal man koble på kontakten eller koordinatøren? Når skal man melde bekymring? Og når og hvordan skal man iverksette tiltak?

Dette fremstår som en mindre utfordring for kontakter og koordinatører som har flere saker gående samtidig, og som enten har mye erfaring med radikaliseringarbeid eller god fenomenkunnskap. Blant betjentene, kontaktene og koordinatørene som derimot ikke har det, er vår vurdering at det trengs flere verktøy, maler eller ressursbanker for å strukturere og bli kjent med arbeidet som kan og bør gjøres med radikalisering i fengsel og fromsorgen. Dette inkluderer også retningslinjer og beskrivelser av rutiner for interne og eksterne samarbeid. Særlig må det tydeliggjøres rutiner for informasjonsutveksling ved overføring av innsatte og domfelte - både fengsler imellom, og fengsler og fromsorgskontorer - slik at viktig sikkerhetsinformasjon ikke går tapt mellom leddene. I dette arbeidet er oppfølgingsplanen et viktig og godt verktøy, hvor man kan følge opp interne og eksterne aktører. Det er derfor avgjørende at planen blir brukt og bredt nedfelt, også i tilfeller hvor det foreligger bekymring for domfelte som soner for andre grunner.

Samarbeid mellom lokalt nivå, regionalt nivå og direktoratet er avgjørende for at fenomenkunnskap og ordningene skal lykkes med sine målsettinger om å forebygge radikalisering under straffegjennomføring. I en forlengelse av dette, er det også viktig å prioritere eksterne samarbeid. Ved å bygge opp relasjoner på regionalt og lokalt nivå som kan delta i tverrfaglige grupper, vil man forsterke både muligheter for kompetanseheving, forebygging og bedre koordinert håndtering av radikalisering, som bedre tilrettelegger for tilbakeføring og reintegrering for innsatte og domfelte.

Som utgangspunkt for å finne hvilke rutiner og verktøy som eksisterer eller mangler og som det er behov for, er det vår anbefaling å utføre en systematisk kartlegging, i forkant av eventuell omstrukturering og implementering. Vi anbefaler derfor alle regioner å revitalisere og på nytt sende ut en anmodning om gjennomføring av «Helicopter view»-kartlegging i regionene. Dette er en nyttig tilnærming for å få oversikt over status og behov på enheter i regionene. Dette har tilsynelatende hatt positive effekter tidligere, slik det er beskrevet i kapittel 5.2.3. Kartleggingen tilrettelegger for systematisk kunnskapsinnhenting av hvilke behov den enkelte enheten har, både når det gjelder kunnskap, kompetanse og tiltak i forbindelse med kontakt- og koordinatorordningen.

6.5 Konkrete anbefalinger for veien videre

I det videre arbeidet har vi identifisert seks overordnede områder som Kriminalomsorgsdirektoratet bør jobbe videre med for å bedre forutsetningene for at ordningene og tiltakene skal fungere godt (Figur 40). I disse områdene er det skissert konkrete tiltak og forslag, som direktoratet kan stilling til. Flere av tiltakene er allerede etablert, men trenger revitalisering. Andre tiltak er nye forslag, som er forankret i informantenes og respondentenes egne behov og ønsker.

Figur 40. Forslag til videre satsninger og tiltak

Bevilge ressurser

Bevilge midler slik at man har tilstrekkelig antall medarbeidere og ressurser til gode og tilgjengelige kompetansehevingstiltak, samt tilrettelegging for radikaliseringskontaktens arbeid og miljøarbeid i det daglige. Viktig å vurdere forutsetningene for måloppnåelse og sammenhengen mellom økonomi, årsverk, og kapasitet.

Kompetanseheving

Fysisk undervisning, hvor fagpersoner reiser rundt til regionene og enhetene. Praktisk og nytteorientert tilnærming i undervisning. Fokus på de fem kunnskapsbehovene skissert i kapittel 4.3.3. Gi radikaliseringskontaktene en felles møteplasser og egne konferanser.

Kartleggingsverktøy

Tilgjengelig og digital ressursbank for individuelt bruk. Maler for dybdekartlegging. Kursing i motiverende intervju som metode. På regionalt nivå burde man iverksette og følge opp «helicopter view»-kartlegging, for å se på regionale og lokale behov og forutsetninger.



Integrert i hverdagen

Temauker eller fagdager hvor radikaliserings blir satt på agendaen. Fokus på orientering og veiledning integrert i avdelingsmøter, overlappingsmøter og overføringsmøter. Fokus på sårbarheter og radikaliserings idialog med eksterne aktører, feks ved overføring av innsatte/domfelte fengsler i mellom og overføring til frisoamsorgen.

Radikaliserings- kontakten

Utarbeide klarere rollebeskrivelser. Rollen burde utgjøre 30 % - 50 % av stillingen, avhengig av enhetsens størrelse, eller ha flere kontakter på hver enhet. Man kan søke på vervet over en 3 års periode for å sikre engasjement.

Informasjons- kampanje

Iverksette en markedsføringskampanje for å synliggjøre ordningen med kontakter og koordinatorene, for å spre kunnskap om ordningens formål og nytteverdi, og hvordan å ta kontakt. Med mål om å gjøre ordningen bredt kjent på lokalt nivå.

6.6 Avslutning

Formålet med denne evalueringen har vært å undersøke hvorvidt og på hvilken måte overordnede strategier rundt radikaliserings har blitt implementert i kriminalomsorgen, fra politisk- og forvaltningsnivå, til regionalt og lokalt nivå.

Forebygging av radikaliserings i kriminalomsorgen fordrer en dialektikk mellom sentral ledelse og praksisfeltet, og kan ikke utøves av en av partene alene. Det finnes etter hvert mye forskning som understøtter nødvendigheten av å vektlegge samspillet mellom individ og organisasjon i implementeringsprosessen.³⁶ Den overordnede og mest vesentlige faktoren vurderes å være en aktiv og støttende ledelse som tar ansvar for å løse sektoren gjennom innføringen av nye tiltak, og som sørger for strukturer som bidrar til at satsningen vedlikeholdes over tid.^{37 38} Ledelsen må altså både lede ved å vise vei, samt motivere og administrere ved å tilrettelegge ressurser og organisasjonsmessige forhold. Slik denne rapporten viser, er utgangspunktet for at ordningen skal fungere best mulig og at fenomenkunnskapen blant ansatte i kriminalomsorgen skal bli bedre, fler og nok ressurser for å muliggjøre en prioritering av utvikling og gjennomføring av kompetanseheving og andre tiltak med forebygging og håndtering. Slik pyramiden i figur X viser, fører mangel på ressurser til følgesfeil nedover. **Mangel på tid og ansatte resulterer i fravær av fokus, prioritering, samt mangel på kunnskap og kompetanse. Det medfører også utfordringer med kontakt- og koordinator ordningens møte med arbeidshverdagen, som er preget av en begrenset økonomi og kapasitet.**

Ressursaspektet må likevel vurderes opp mot kriminalomsorgens overordnede budsjett og økonomi, da det er flere viktige hensyn å ta. Slik det framkommer av denne rapporten, er det lett å nedprioritere arbeid med radikaliserings fordi det er andre pressende hensyn som må tas i en hektisk arbeidshverdag med ulike grader av ressurser. Bemanning og sikkerhetshensyn må komme først, i tillegg til at andre områder som rus og psykiske lidelser noen ganger oppleves mer relevant i en norsk kontekst. Likevel kan det argumenteres for at radikaliserings er et nok så viktig samfunnsmessig sikkerhetshensyn som må ivaretas, for å forhindre at innsatte og domfelte i risikogrupper blir radikaliseret under straffegjennomføring, samt hindre utvikling av radikale tankegods og ekstremistisk vold. Det er også viktig at Norge, som foregangsaktør i dette arbeidet internasjonalt, har et fokus i Norge som gjenspeiler dette initiativet, også sett i lys av rollen Norge har i HOPE-prosjektet (kilde/footnote).

Selv om hovedansvaret for å motivere og administrere radikaliseringsarbeidet tilhører ledelsen og direktoratet, er tilslutning fra dem som jobber på lokalt nivå er en sentral forutsetning, for at enhver endring skal virke gjennom de personer som skal utøve endringen. Vi anbefaler derfor alle regioner å gjennomføre en «helicopter view» over status og behov på enheter i regionene rundt arbeid med radikaliserings, fordi det tilrettelegger godt for hvilke behov de enkelte enhetene har, både når det gjelder kunnskap, kompetanse og tiltak i forbindelse med kontakt- og koordinatorordningen. **Å gjøre en slik holistisk kartlegging anser vi som et viktig og hensiktsmessig sted å starte.**

³⁶ Samdal, O. & Rowling, L. (2011). Theoretical base for implementation components of health promoting schools. *Health Education*, 111(5), 367-390.

³⁷ Ibid (2011).

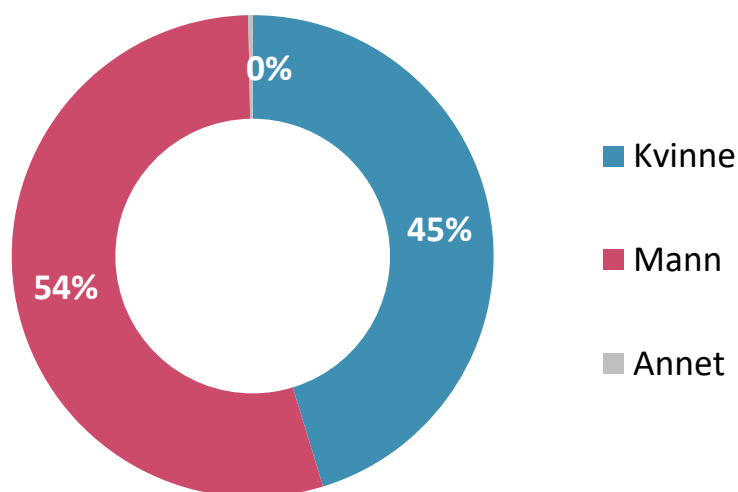
³⁸ Mihalic, S., Irwin, K., Fagan, A., Ballard, D., & Elliott, D. (2004). Successful Program Implementation: Lessons From Blueprints. *Juvenile Justice Bulletin*, July 2004, retrieved from: <https://www.ncjrs.gov/App/Publications/abstract.aspx?ID=204273>.

7. VEDLEGG

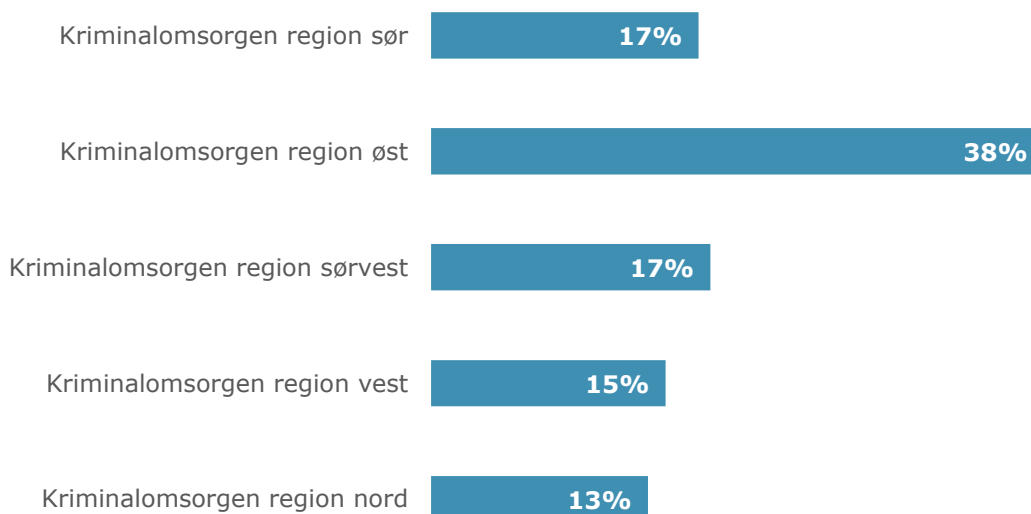
VEDLEGG 1: OM UTVALGET

Prosentfordelingen for utvalget er beregnet ut ifra **primærmålgruppen** (jobber direkte med innsatte eller domfelte) og utgjør **1367 respondenter**.

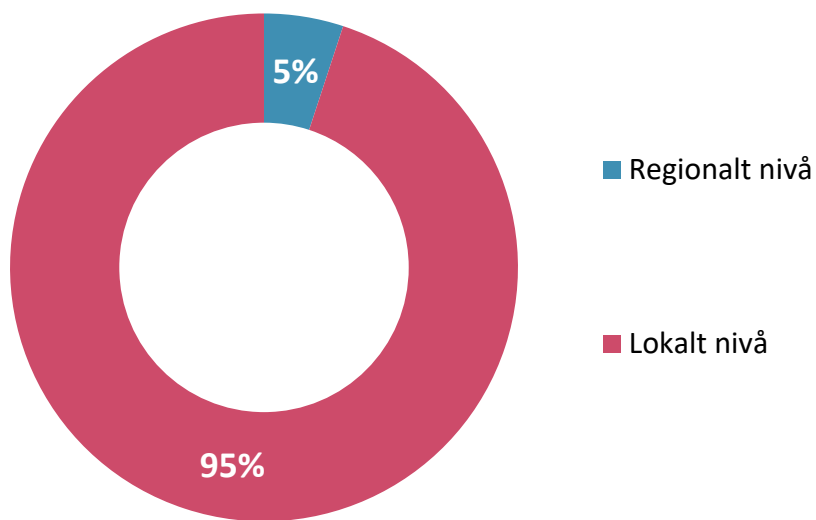
Figur 41. Er du...



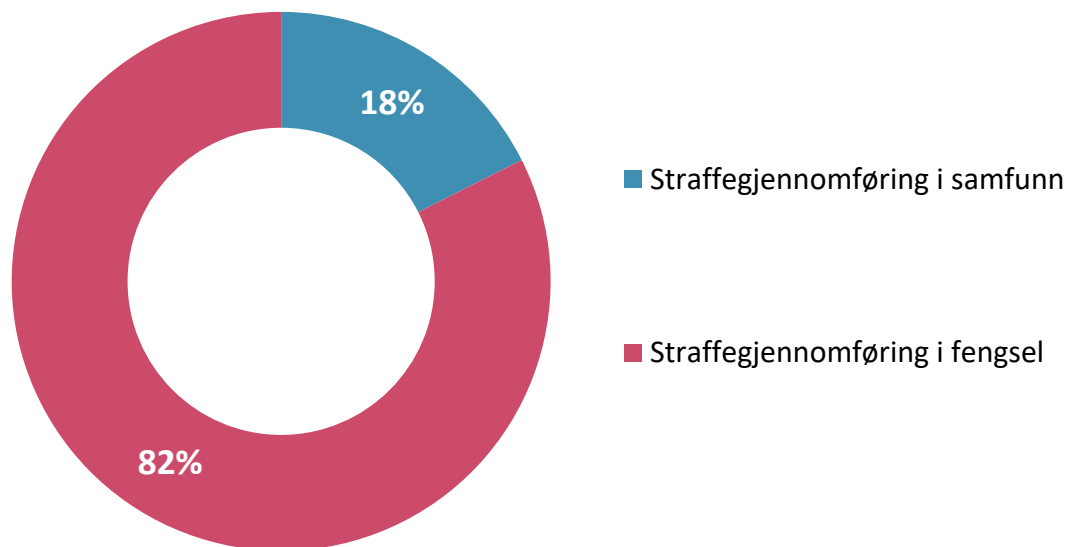
Figur 42. Hvilken kriminalomsorgsregion arbeider du i?



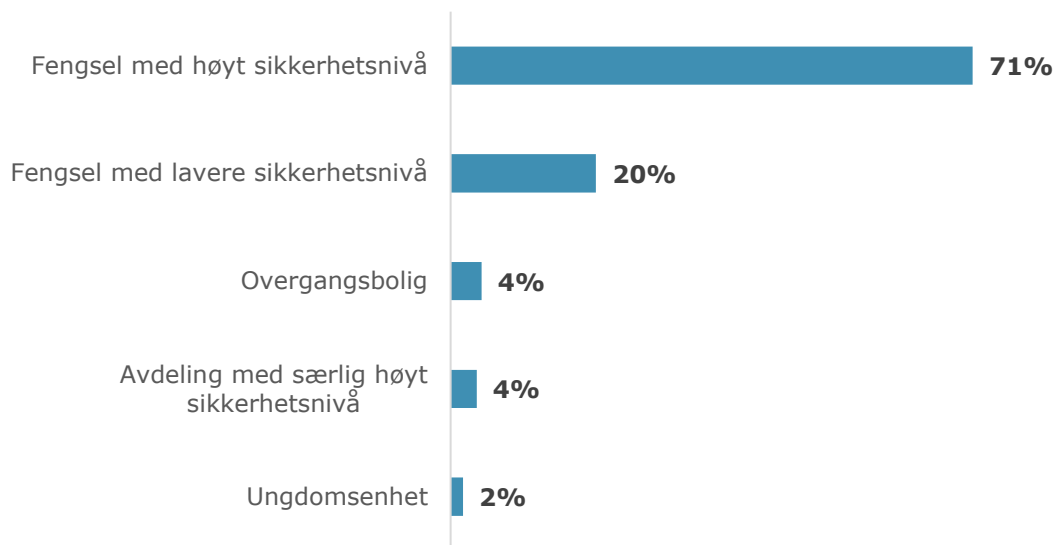
Figur 43. Hvilket forvaltningsnivå jobber du ved?



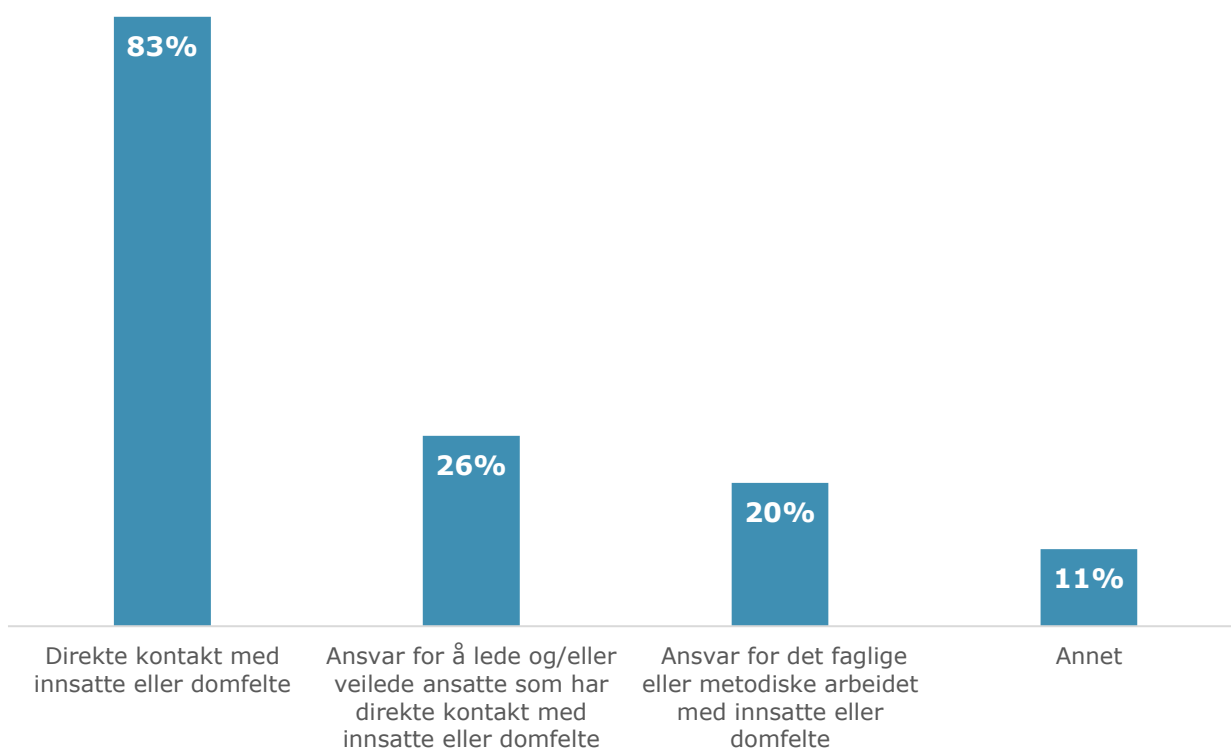
Figur 44. Hvilken straffegjennomføringsform jobber du med?



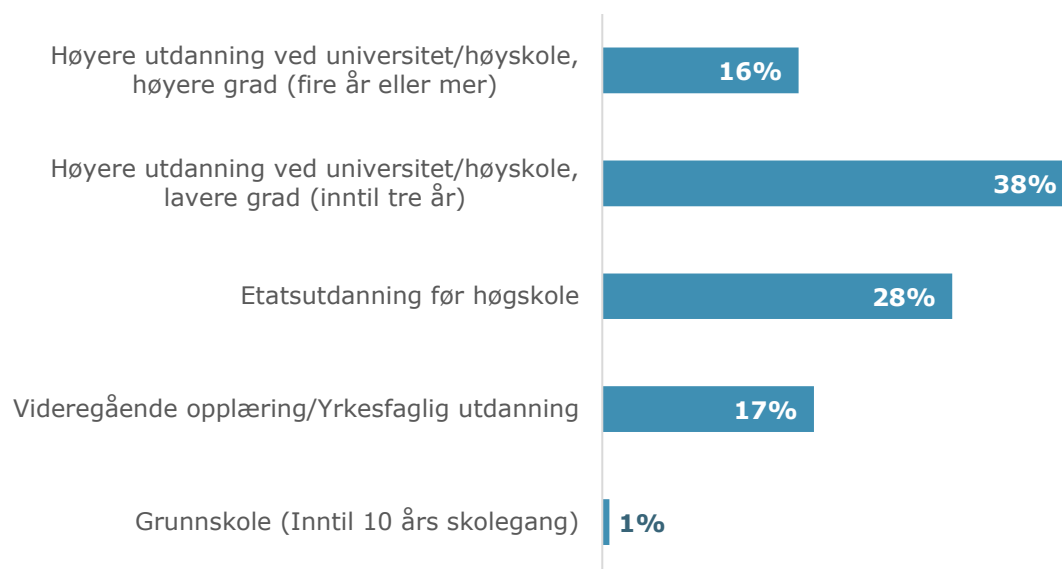
Figur 45. Hvilket sikkerhetsnivå jobber du primært ved? (Filter: Jobber med straffegjennomføring i fengsel, n=1070)



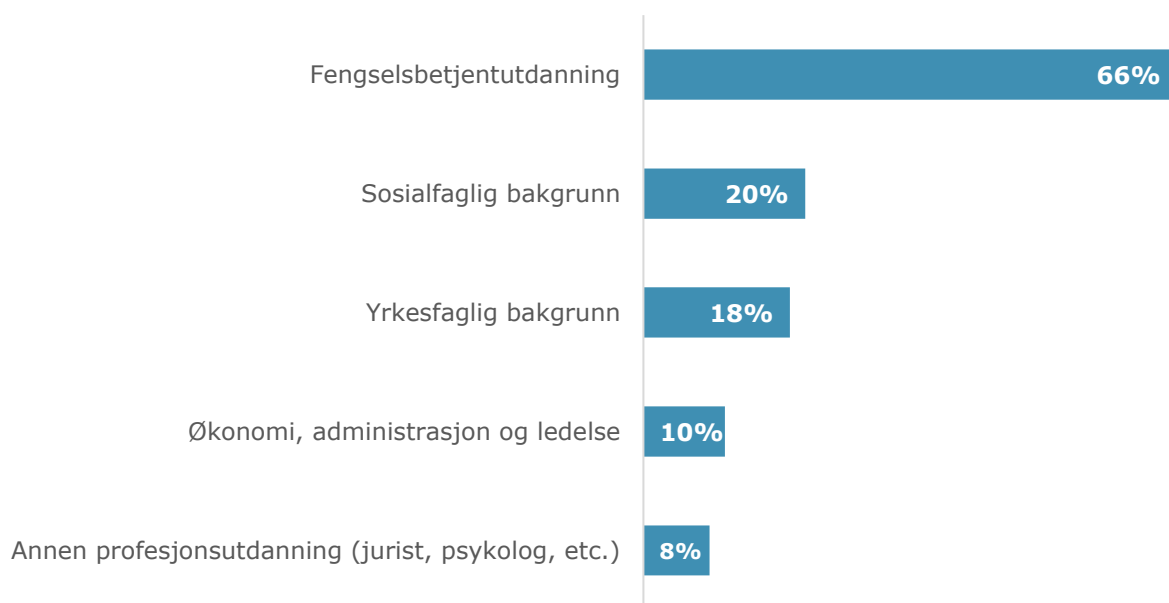
Figur 46. I din hovedstilling i dag, innebærer jobben din hovedsakelig at du har... (Flere svar mulig) - Ansvar for å lede og/eller veilede ansatte som har direkte kontakt med innsatte eller domfelte



Figur 47. Hva er din høyeste fullførte utdanning?



Figur 48. Hva er din faglige bakgrunn? (Flere svar mulig)



VEDLEGG 2: TOLKNING AV TABELLER OG FEILMARGINER

Tolkning av tabellverket

Tabellene som følger med rapporten presenter svarfordelingene i prosent. Bak disse prosentene ligger det et antall intervju som de respektive prosentberegningene bygger på. Det bør utvises forsiktighet i tolkningen av resultater fra undergrupper med mindre enn 30 intervjuer.

Her kommer en nærmere beskrivelse av feilmarginer knyttet til prosentene, signifikanstester, samt en tabell som viser feilmarginer for ulike prosentandeler. Ved hjelp av denne tabellen vil man kunne finne de aktuelle feilmarginer for enkeltresultater.

Feilmarginer og signifikanstester

Figur 49. Oversikt over feilmarginer

Antall observasjoner	Prosentresultat								
	5/95	10/90	15/85	20/80	25/75	30/70	40/60	50/50	
20	8.6	12.0	14.2	16.0	17.4	18.3	19.6	20.0	
50	6.2	8.5	10.1	11.3	12.2	13.0	13.9	14.1	
Radikaliseringskontakter og koordinatører	75	5.0	6.9	8.2	9.2	10.0	10.6	11.3	11.5
100	4.4	6.0	7.1	8.0	8.7	9.2	9.8	10.0	
150	3.6	4.9	5.8	6.5	7.1	7.5	8.0	8.2	
200	3.1	4.2	5.0	5.7	6.1	6.5	6.9	7.1	
250	2.8	3.8	4.5	5.1	5.5	5.8	6.2	6.3	
300	2.5	3.5	4.1	4.6	5.0	5.3	5.7	5.8	
400	2.2	3.0	3.6	4.0	4.3	4.6	4.9	5.0	
500	1.9	2.7	3.2	3.6	3.9	4.1	4.4	4.5	
600	1.8	2.5	2.9	3.3	3.5	3.7	4.0	4.1	
700	1.6	2.3	2.7	3.0	3.3	3.5	3.7	3.8	
800	1.5	2.1	2.5	2.8	3.1	3.2	3.5	3.5	
900	1.5	2.0	2.4	2.7	2.9	3.1	3.3	3.3	
1000	1.4	1.9	2.3	2.5	2.7	2.9	3.1	3.2	
Primærmålgruppe (alle)	1200	1.3	1.7	2.1	2.3	2.5	2.6	2.8	2.9
1400	1.2	1.6	1.9	2.1	2.3	2.4	2.6	2.7	
1600	1.1	1.5	1.8	2.0	2.2	2.3	2.4	2.5	
2000	1.0	1.3	1.6	1.8	1.9	2.0	2.2	2.2	
3000	0.8	1.1	1.3	1.5	1.6	1.7	1.8	1.8	

Alle resultater som presenteres i denne rapporten er beheftet med en viss statistisk usikkerhet som skyldes at vi kun har observert et utvalg av enheter, og ikke hele populasjonen. Denne usikkerheten kan imidlertid beregnes. Ettersom denne undersøkelsen inneholder rundt 1367 observerte enheter for primærmålgruppen, er tallene i totalkolonnen beheftet med en feilmargin på +/- 1,3-2,9,0 prosentpoeng. Feilmarginer for prosentandeler i undergrupper er imidlertid større, og bør behandles med forsiktighet. Dette gjelder for eksempel spørsmålene som stilles til radikaliseringskontakter og koordinatører, som har en feilmargin på +/- 9.2 prosentpoeng.

Tabellen på forrige side viser feilmarginer som er knyttet til resultatene i prosent. De gir et intervall, som tilsier at vi med 95 % sikkerhet kan si at resultatet ikke skyldes tilfeldigheter (forutsatt at resultatene er fri for målefeil eller systematiske feil).

Et eksempel er hvis man har stilt et spørsmål hvor 20 % har svart et svaralternativ, mens 80 % har svart øvrige svaralternativer. I undersøkelsen med 1200 respondenter (som er feilmarginene vi opererer med i denne undersøkelsen) vil feilmarginene ligge +/- 2,3 prosentpoeng (vist med blå sirkel i tabell). Dette betyr at den reelle andelen i virkeligheten vil (med 95 % sikkerhet) ligge et sted mellom 17,7 % og 23,3 %.

Som tabellen med feilmarginer viser, varierer feilmarginene etter antall intervju. Et høyere antall intervjuer vil også gi lavere feilmarginer, og følgelig lavere statistisk usikkerhet knyttet til resultatene. En målgruppeundersøkelse med et begrenset nettutvalg vil derfor gi høyere feilmarginer, enn for eksempel en innbyggerundersøkelse med 500 respondenter.



**Evaluering av
forebyggingstiltak mot
radikalisering under
straffegjennomføring**

Utført av
Rambøll Management Consulting

På oppdrag for
Kriminalomsorgsdirektoratet (KDI)

RAMBOLL

Bright ideas.
Sustainable change.